

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Mzdová politika vybrané obchodní společnosti působící v různých státech Evropské unie
Wage Policy of Selected Company Operating in Various European Union Countries

Student: Veronika Hýlová
Vedoucí bakalářské práce: prof. Ing. Jan Široký, CSc.

Ostrava 2016

Zadání bakalářské práce

Student:

Veronika Hýlová

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6202R049 Účetnictví a daně

Téma:

Mzdová politika vybrané obchodní společnosti působící v různých
státech Evropské unie
Wage Policy of Selected Company Operating in Various European
Union Countries

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Charakteristika vybrané obchodní společnosti a její mzdové politiky
4. Komparace mzdového systému a zaměstnaneckých benefitů
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 624 s. ISBN 978-80-7263-922-9.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Daň z příjmů 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 600 s. ISBN 978-80-7478-737-9.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2015*. 18. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **prof. Ing. Jan Široký, CSc.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016




Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně. Všechny přílohy jsem převzala z uvedených zdrojů.“

V Ostravě dne 6. 5. 2016


Veronika Hýlová

Obsah

1. Úvod.....	8
2. Vymezení základních pojmů.....	10
2.1 Formy mezd (mzdy a platy)	10
2.1.1 Plat.....	10
2.1.2 Mzda.....	10
2.1.3 Odměna z dohody.....	11
2.2 Druhy mezd	11
2.2.1 Časová	12
2.2.2 Úkolová	12
2.2.3 Podílová (provizní).....	12
2.2.4 Smíšená (kombinovaná)	12
2.3 Minimální mzda	12
2.4 Splatnost a výplata	13
2.5 Prodlení a promlčení	14
2.6 Mzdová zvýhodnění	14
2.6.1 Příplatek za práci přesčas	14
2.6.2 Příplatek za práci v noci	14
2.6.3 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	15
2.6.4 Příplatek za práci v sobotu a neděli.....	15
2.7 Další složky mezd	15
2.7.1 Prémie.....	15
2.7.2 Odměny	15
2.7.3 Podíly na zisku	15
2.7.6 Odstupné.....	16
2.8 Náhrady mezd	16
2.8.1 Za dobu práce ve svátek	16
2.8.2 Mzda při výkonu jiné práce.....	16
2.8.3 Za řádnou dovolenou.....	17
2.8.4 Za pracovní neschopnost (nemocenská)	17
2.9 Zaměstnanecké benefity (výhody)	17
2.9.1 Příspěvek na stravování (stravenky)	18
2.9.2 Příplatek k nemocenské.....	18

2.9.3	Vzdělávací kurzy, školení	18
2.9.4	Používání automobilu i pro soukromé účely	19
2.9.5	Naturálie (produkty firmy)	19
2.9.6	Pružná pracovní doba	19
2.9.7	Možnost práce z domova	19
2.9.8	Náhrady za pracovní cestu (nad rámec zákona)	19
2.9.9	Nadstandartní dovolená	20
2.9.10	Nadstandartní platové ohodnocení (13. plat)	20
2.10	Daň z příjmů fyzických osob	20
2.10.1	Poplatník	21
a)	Daňový rezident	21
b)	Daňový nerezident	21
2.10.2	Předmět daně z příjmů fyzických osob	21
2.10.3	Základ daně	22
a)	Příjmy ze závislé činnosti (§ 6 ZDP)	22
b)	Příjmy ze samostatné činnosti (§ 7 ZDP)	22
c)	Příjmy z kapitálového majetku (§ 8 ZDP)	23
d)	Příjmy z nájmu (§ 9 ZDP)	23
e)	Ostatní příjmy (§ 10 ZDP)	23
2.10.4	Příjmy osvobozené od daně	23
2.10.5	Nezdanitelné části základu daně	23
2.10.6	Odčitatelné položky	24
2.10.7	Sazba daně	25
2.10.8	Solidární zvýšení daně	25
2.10.9	Slevy na dani	25
2.10.10	Daňové zvýhodnění	26
2.10.11	Zdaňovací období	26
2.10.12	Zálohy na daň z příjmů fyzických osob	26
2.11	Minimální mzda ve Spojeném království	27
2.12	Daň z příjmů fyzických osob ve Spojeném království	28
2.12.1	Nezdanitelné minimum	28
2.12.2	Sazba daně	28
2.12.3	Zdaňovací období	29
2.13	Národní pojištění ve Spojeném království	29

2.13.1 Sazba	29
2.14 Dílčí shrnutí.....	30
3. Charakteristika vybrané obchodní společnosti.....	31
3.1 McDonald's ve světě.....	31
a) Vize	31
b) Společnost	31
c) Firemní kultura.....	31
d) Kariérní příležitosti	32
e) Úspěchy společnosti.....	32
3.1.1 Historie	32
3.2 McDonald's ve Spojeném království	33
3.2.1 Historie	33
3.2.2 Our Lounge	35
3.2.3 Pozice nabízené v McDonald's	35
a) Crew member	36
b) Customer Care Assistant	36
c) Pracovní zkušenost (praxe)	36
d) Apprentice	37
e) Trainee Manager	37
f) Head Office Positions	38
g) Restaurant Placement	38
3.2.4 Organizační schéma vedoucích pracovníků	38
3.2.5 Zaměstnanecké benefity	39
3.3 McDonald's v České republice	41
3.3.1 Historie	41
3.3.2 Pozice nabízené v McDonald's	42
a) Úvodní trénink.....	42
b) Crew member	42
c) Barista.....	43
d) Hosteska	43
e) Crew trenér	43
f) Floor manažer	43
g) 2. asistent.....	44
h) 1. asistent.....	44
ch) Vedoucí restaurace	44
i) Administrativní pracovník	44

3.3.3 Organizační schéma vedoucích pracovníků	44
3.3.4 Zaměstnanecké benefity	45
3.3.5 Partneři	45
3.3.6 Ronald McDonald Charity	46
3.4 Dílčí shrnutí.....	47
4. Komparace mzdového systému.....	48
4.1 Mzda crew membera v České republice.....	48
4.1.1 Výpočet číslo 1 (crew member v Ostravě).....	49
4.1.2 Výpočet číslo 2 (crew member v Praze)	49
4.2 Mzda manažera v České republice	50
4.2.1 Výpočet číslo 3 (manažer v Praze).....	51
4.3 Mzda crew membera ve Spojeném království	51
4.3.1 Výpočet číslo 4 (crew member bez daně)	52
4.3.2 Výpočet číslo 5 (crew member s daní v 10. měsíci ZO)	53
4.3.3 Výpočet číslo 6 (crew member s daní v dalších měsících ZO)	53
4.4 Mzda manažera ve Spojeném království.....	54
4.4.1 Výpočet číslo 7 (manažer bez daně)	55
4.4.2 Výpočet číslo 8 (manažer s daní v 5. měsíci ZO)	55
4.4.3 Výpočet číslo 9 (manažer s daní v dalších měsících ZO)	56
4.5 Náklady na život.....	56
4.5.1 Ostrava	57
a) Výpočet číslo 10 (životní náklady crew membera v Ostravě).....	58
4.5.2 Praha.....	58
a) Výpočet číslo 11 (životní náklady crew membera v Praze)	59
b) Výpočet číslo 12 (životní náklady manažera v Praze)	60
4.5.3 Londýn	60
a) Výpočet číslo 13 (životní náklady crew membera v Londýně bez daně).....	62
b) Výpočet číslo 14 (životní náklady crew membera v Londýně s daní v 10. měsíci ZO)	63
c) Výpočet číslo 15 (životní náklady crew membera v Londýně s daní v dalších měsících ZO)	63
d) Výpočet číslo 16 (životní náklady manažera v Londýně bez daně).....	64
e) Výpočet číslo 17 (životní náklady manažera v Londýně s daní v 5. měsíci ZO)	64
f) Výpočet číslo 18 (životní náklady manažera v Londýně s daní v dalších měsících ZO)	65
4.6 Dílčí shrnutí.....	65
5. Závěr.....	66

Seznam použité literatury	67
Seznam zkratek	69
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1. Úvod

V současnosti je pro zaměstnance velmi důležité, nejen získat určitý objem peněz za vykonanou práci, ale také jiné výhody, plynoucí ze zaměstnání u jejich zaměstnavatele. Proto se firmy po celém světě snaží zpříjemňovat chvílky svých zaměstnanců v práci, i mimo ni, různými zaměstnaneckými benefity a výhodami. Mzdová politika je velmi široký pojem, a proto se tato práce pokusí přiblížit alespoň některé jeho části. Konkrétně se zaměří na fungování mzdové politiky ve vybraném podniku, a protože je tento podnik světově rozšířen, bude možné srovnat (alespoň přibližně) jeho mzdovou politiku ve vybraných zemích, pokud se vezmou v úvahu i životní náklady v těchto místech.

Cílem práce je přiblížit pojmy týkající se mzdové politiky, charakterizovat společnost McDonald's, propočítat a srovnat mzdy jejich zaměstnanců v jednotlivých zemích a zjistit, ve které zemi je lepší pro tuto společnost pracovat.

Ve druhé kapitole budou definovány pojmy, které se mzdovou politikou souvisejí. Tato kapitola bude poskytovat teoretický základ, který bude nezbytný při řešení praktické části práce. Bez něj by nešlo dojít k závěrům, které si tato práce klade za cíl. Bude zde přiblíženo to nejzákladnější. Budou zde definovány pojmy jako je mzda a plat, daň z příjmů fyzických osob a způsob jejího výpočtu, druhy zaměstnaneckých benefitů, minimální mzda v České republice, minimální mzda ve Spojeném království, národní pojištění a také daň z příjmů.

Další kapitola se bude zabývat společností McDonald's, která byla vybrána pro tuto práci. Bude zde popsána historie společnosti nejprve ve světě a poté ve vybraných zemích. Budou zde informace o pozicích, které mohou být ve společnosti obsazeny. Dále informace o přibližné výši platu a druzích využívaných zaměstnaneckých benefitů. Díky schémátům si čtenář bude moci udělat obrázek o nejvyšších představitelích podniku v jednotlivých zemích. Bude zde nastíněno fungování zaměstnaneckého systému Our Lounge, který je velmi užitečný a díky přílohám bude možno nahlédnout i do jeho detailů. Dále v příloze č. 3, bude možno vidět uniformy nošené ve Spojeném království. V kapitole také budou informace o vedlejších aktivitách společnosti, jako je provozování Ronald McDonald's Charity House nebo firemní vztahy s partnery.

Poslední kapitola se bude zabývat výpočty mezd za různých podmínek na pozici crew membera a manažera v obou zemích. Mzdy budou v každé zemi rozdílné. Poté budou definovány životní náklady v jednotlivých městech vybraných zemí, aby se mohly porovnat výsledné částky mezi sebou. Získané poznatky budou poukazovat na zemi, která je pro zaměstnance výhodnější, neboť za stejnou práci zde dostane lepší mzdu.

Pro autenticitu se bude v práci používat název pozice „crew member“, což v českých podmínkách znamená pracovník za kasou nebo v kuchyni, doslovně přeloženo jako „člen týmu“. Pojem „Our Lounge“ znamená místo na webu, kde zaměstnanci mohou najít veškeré informace týkající se jejich práce, doslovně přeloženo jako „naše společenská místnost“.

Práce se nebude zabývat účetní stránkou problematiky mezd a platů, neboť pro splnění cíle práce to nebude potřeba.

Metody použité v práci budou analýza při zkoumání základních pojmů, výpočty při zjišťování výsledků příkladů, komparace při srovnávání jednotlivých výpočtů ve vybraných zemích a syntéza v dílčích shrnutích a v závěru.

Pro srovnatelnost výpočtů budou hodnoty britské libry převedeny na českou korunu a to v kurzu, který byl platný k 27. 1. 2016.

Práce vychází z legislativy účinné ke dni 31. 12. 2015 a byla dána k vazbě dne 25. 4. 2016.

2. Vymezení základních pojmů

Mzdová politika je velmi důležitou součástí každého podniku. Slouží jako nástroj k ohodnocení práce zaměstnanců. Je také schopna podniku zajistit zaměstnance, protože při výběru práce často rozhoduje výše mzdy a dalších benefitů. Dále je důležitým zdrojem motivace zaměstnanců, protože bez dobrého systému odměňování by nikdo nebyl motivován ke kvalitní práci. Pro každou společnost je tedy žádoucí stanovit mzdovou politiku takovou, která odpovídá možnostem a kvalitám dané firmy a zajistí společnosti kvalitní a dobře motivované zaměstnance. Na zvolenou mzdovou politiku má mimo jiné velký vliv velikost dané společnosti. V této kapitole budou vymezeny základní pojmy potřebné pro řešení cíle bakalářské práce.

2.1 Formy mezd (mzdy a platy)

Odměňování zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru, je od roku 2006 zakotveno přímo v zákoníku práce. Dříve byla tato problematika upravována dvěma samostatnými zákony (zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, a zákonem č. 143/1992 Sb., o platu)¹.

2.1.1 Plat

Platem jsou za svou práci odměňováni zaměstnanci státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů, příspěvkových organizací, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou hrazeny z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí a veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení². Platy jsou rozděleny do platových tříd a zaměstnanec pobírá plat ve výši podle platové třídy, do které patří.

2.1.2 Mzda

Mzdou jsou odměňováni zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů, jimiž jsou různé podniky nebo soukromí podnikatelé. Jsou to peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzdy) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci.

¹ Zevrubněji: KOLEKTIV AUTORŮ, Abeceda mzdové účetní. (2015).

² Definice mzdy a platu dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/>.

Mzdu a plat zaměstnavatelé poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a výsledků, kterých zaměstnanec svou prací dosahuje. Míra složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce se posuzuje podle dosaženého vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce. Dále podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle toho, jak je práce náročná na řízení a organizaci, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Podmínky na práci se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů, které vyplývají z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením negativních vlivů pracovního prostředí a podle jeho rizikovosti. Výkonnost práce se posuzuje podle intenzity a kvality vykonávané práce, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posléze posuzují podle vykonaného množství a kvality. Při posuzování výkonnosti zaměstnance je důležité neopomenout dodržování termínů dokončení zadaných úkolů.

2.1.3 Odměna z dohody

Odměna z dohody je finanční ohodnocení, které získává člověk, který neuzavřel pracovní smlouvu, ale jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

2.2 Druhy mezd

Jednotlivé druhy mezd lze rozdělit podle schématu č. 2.1.

Schéma č. 2.1 Druhy mezd



Zdroj: Vlastní zpracování na základě níže uvedených informací.

2.2.1 Časová

Výše časové mzdy závisí na počtu odpracovaných hodin, je nejméně pobídková. Používá se tam, kde je například nežádoucí zvyšovat výkon, nelze měřit výsledky práce, na rizikových pracovištích, u práce tvůrčího a řídicího charakteru³. Počítá se násobením počtu skutečně odpracovaných hodin s hodinovým mzdovým tarifem.

2.2.2 Úkolová

Výše úkolové mzdy závisí na množství provedených výkonů. Základem pro její výpočet jsou kvalitně stanovené normy. Používá se individuální a kolektivní úkolová mzda. Individuální je výhodná v tom, že pokud zaměstnavatel potřebuje motivovat určitého zaměstnance k vyšším výkonům, stanoví mu vyšší ohodnocení za vykonaný úkol. Kolektivní je zase výhodná v tom, že je stanovena plošně a zaměstnavatel se nemusí zabývat každým zaměstnancem zvlášť.

2.2.3 Podílová (provizní)

Podílová mzda je specifický druh úkolové mzdy, kdy její výše závisí na výkonnosti pracovníků jako celku. Odvíjí se tedy od výše tržeb, obratu nebo počtu splněných zakázek v daném měsíci. Je vysoce pobídková, neboť je úzce spjata s výkonem zaměstnance.

2.2.4 Smíšená (kombinovaná)

Je kombinací úkolové, časové a podílové mzdy. Poměr zastoupení jednotlivých mezd závisí na určení zaměstnavatele.

Mzda může být jednosložková, kdy je tvořena pouze jednou složkou a má nízký motivační účinek nebo vícesložková. Vícesložková se skládá ze složky pevné a pohyblivé a dokáže zaměstnance motivovat k vyšším výkonům, neboť výši pohyblivé části mohou sami ovlivnit svým výkonem.

2.3 Minimální mzda

Minimální mzda je výše mzdy, která je stanovena státem jako částka, která by měla zabezpečit základní potřeby zaměstnanců. Zaměstnavatel nesmí vyplácet mzdu, která by byla

³ Informace o druzích mezd dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Mzda>.

nižší než mzda minimální⁴. V případě, že bude celková mzda nižší než minimální, náleží zaměstnanci doplatek do minimální mzdy. Minimální mzda má dvě základní funkce (sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální)⁵, jejichž úkolem je dosažení její ideální výše v případě zaměstnance i zaměstnavatele. Vývoj minimální mzdy v České republice od jejího zavedení v roce 1991 je přehledně znázorněn v tabulce č. 2.1.

Tabulka č. 2.1 Vývoj minimální mzdy v České republice od roku 1991

Vývoj minimální mzdy v České republice od roku 1991		
Období	Minimální mzda	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000,00 Kč	10,80 Kč
1992 leden	2 200,00 Kč	12,00 Kč
1996 leden	2 500,00 Kč	13,60 Kč
1998 leden	2 650,00 Kč	14,80 Kč
1999 leden	3 250,00 Kč	18,00 Kč
1999 červenec	3 600,00 Kč	20,00 Kč
2000 leden	4 000,00 Kč	22,30 Kč
2000 červenec	4 500,00 Kč	25,00 Kč
2001 leden	5 000,00 Kč	30,00 Kč
2002 leden	5 700,00 Kč	33,90 Kč
2003 leden	6 200,00 Kč	36,90 Kč
2004 leden	6 700,00 Kč	39,60 Kč
2005 leden	7 185,00 Kč	42,50 Kč
2006 leden	7 570,00 Kč	44,70 Kč
2006 červenec	7 955,00 Kč	48,10 Kč
2007 leden	8 000,00 Kč	48,10 Kč
2013 srpen	8 500,00 Kč	50,60 Kč
2015 leden	9 200,00 Kč	55,00 Kč
2016 leden	9 900,00 Kč	58,70 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací uvedených na stránce finance.cz⁶.

2.4 Splatnost a výplata

Mzda nebo plat jsou splatné až po výkonu práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku⁷. Zaměstnavatel stanovuje pravidelný výplatní termín, který by měl být zakotven v kolektivní smlouvě. Dříve byla výplata vyplácena převážně v hotovosti, ale

⁴ Definice minimální mzdy podrobněji: KOLEKTIV AUTORŮ, Abeceda mzdové účetní. (2015).

⁵ Funkce podrobněji popsány na: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>.

⁶ Vývoj minimální mzdy dostupný z: http://finance.idnes.cz/novinky-2016-a-minimalni-mzda-dd7-viteze.aspx?c=A151204_125727_viteze_sov.

⁷ Splatnost a výplata detailněji: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/>.

v současné době již tento způsob téměř vymizel a nahradilo jej vyplácení na bankovní účet zaměstnance.

2.5 Prodlení a promlčení

V případě, že zaměstnanci nebude mzda vyplacena řádně a včas, zaměstnavatel je v prodlení. Zaměstnanec tedy může požadovat úroky z prodlení. Podle § 56 zákoníku práce může zaměstnanec, při prodlení delším než 15 dní, okamžitě zrušit pracovní poměr, přičemž má nárok na náhradu mzdy ve výši nejméně tří průměrných měsíčních výdělků⁸. Obecná promlčecí lhůta trvá tři roky a začíná běžet ode dne splatnosti příslušné výše mzdy. Je-li však zaměstnavatelem uznána výše i důvod nároku na mzdu písemně, činí promlčecí lhůta 10 let. Nárok propadá, jestliže nebyl v promlčecí lhůtě uplatněn u soudu.

2.6 Mzdová zvýhodnění

Zaměstnavatel musí brát v potaz i různé podmínky při výkonu práce a podle toho upravit hodnocení zaměstnanců. Na tato zvýhodnění mají zaměstnanci nárok podle zákoníku práce.

2.6.1 Příplatek za práci přesčas

Práce přesčas může být vykonávána na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nebo po vzájemné dohodě nad obvyklý týdenní úvazek⁹. Podle současné právní úpravy náleží zaměstnanci za dobu práce přesčas dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Při čerpání volna však nárok na příplatek zaniká.

2.6.2 Příplatek za práci v noci

Za dobu práce v noci, což je v době mezi dvacátou druhou hodinou a šestou hodinou ranní, náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku¹⁰.

⁸ Zevrubněji: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>.

⁹ Zevrubněji: KOLEKTIV AUTORŮ, Abeceda mzdové účetní. (2015).

¹⁰ Tamtéž.

2.6.3 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnanci náleží dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy¹¹.

2.6.4 Příplatek za práci v sobotu a neděli

Zaměstnanci v tomto případě náleží dosažená mzda a 10 % průměrného výdělku¹².

2.7 Další složky mezd

Kromě mzdových zvýhodnění může zaměstnanec získat určité výhody navíc. Nárok na ně má v případě splnění předepsaných podmínek.

2.7.1 Prémie

Prémie nejsou upravovány právní normou, jejich poskytování se řídí přesnými pravidly, která jsou upravena prémiovým řádem. Mohou být stanoveny v závislosti na dosažení určitého výkonu, požadované kvality výkonů, splnění úkolu v předem stanoveném termínu, dosažení úspor nákladů¹³. Prémie mohou být stanoveny procentem z tarifní mzdy, pevnou částkou v korunách, procentem z obratu, tržeb, zisku a podobně.

2.7.2 Odměny

Odměny jsou složkou pobídkovou, ne nárokovou, a proto jsou pravidla jejich udělování volnější než v případě premií. Bývají stanoveny pevnou částkou v korunách¹⁴. Jsou přiznávány jako výkonnostní odměny, za dosažení určité úspory, za práci nad rámec povinností, za dobrou kvalitu práce, jako roční odměny vedoucích, mimořádné odměny a další.

2.7.3 Podíly na zisku

Podíly na zisku jsou opět složkou pobídkovou, ne nárokovou. Závisí na vytvořeném zisku v daném měsíci a přiznávají se jednorázově¹⁵. Mohou být rozděleny mezi zaměstnance

¹¹ Zevrubněji: KOLEKTIV AUTORŮ, Abeceda mzdové účetní. (2015).

¹² Tamtéž.

¹³ Tamtéž.

¹⁴ Zevrubněji: VYBÍHAL, V. Mzdové účetnictví. (2015).

¹⁵ Podrobněji: KOLEKTIV AUTORŮ, Abeceda mzdové účetní. (2015).

rovnoměrně, podle výše mzdy nebo kombinací různých kritérií (odpracovaná doba v daném roce, délka zaměstnání, výše mzdy, aktivita, atd.).

2.7.6 Odstupné

Zaměstnanci náleží odstupné v případě, kdy dostal výpověď nebo ukončil pracovní poměr dohodou z organizačních důvodů. Náleží mu také, pokud okamžitě zrušil pracovní poměr, ze zdravotních důvodů nemůže vykonávat danou práci a zaměstnavatel mu neumožnil výkon jiné práce a v případě, že zaměstnavatel nevyplatil mzdu do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti¹⁶. Odstupné činí nejméně trojnásobek průměrného výdělku.

2.8 Náhrady mezd

Tato podkapitola bude řešit náhrady mezd, které zaměstnancům přísluší ve speciálních případech. Může se jednat o okolnosti způsobené zaměstnancem, ale i zaměstnavatelem. Bude zde řešena i problematika náhrady mezd za dobu práce ve svátek.

2.8.1 Za dobu práce ve svátek

Pokud zaměstnanec pracuje v době, kdy je svátek, přísluší mu na prvním místě náhradní volno. Za dobu volna má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Místo náhradního volna má nárok na dosaženou mzdu a příplatek ve výši průměrného výdělku¹⁷. Pokud v době svátku nepracuje, má nárok na náhradu mzdy, která je počítána z průměrného výdělku. Tato náhrada se týká pouze zaměstnanců odměňovaných hodinovým mzdovým tarifem. Měsíční tarif není závislý na počtu odpracovaných dní.

2.8.2 Mzda při výkonu jiné práce

Je-li pracovník převeden na jinou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání, odvrácení živelné pohromy, karanténního opatření, za kterou mu přísluší nižší mzda, má nárok na doplatek do výše průměrného výdělku po dobu převedení na jinou práci¹⁸.

¹⁶ Zevrubněji: VYBÍHAL, V. Mzdové účetnictví. (2015).

¹⁷ Podrobněji: KOLEKTIV AUTORŮ, Abeceda mzdové účetní. (2015).

¹⁸ Tamtéž.

2.8.3 Za řádnou dovolenou

Tato náhrada se počítá z průměrného výdělku, kterým se násobí doba dovolené v hodinách. Pokud zaměstnanec dovolenou nevyčerpá, může si nechat zbývající dobu proplatit.

2.8.4 Za pracovní neschopnost (nemocenská)

Náhrada mzdy za pracovní neschopnost je poskytována zaměstnavatelem prvních 14 kalendářních dní, náleží zaměstnanci za pracovní dny a placené svátky¹⁹. Za první tři dny neschopnosti nedostane nic, na náhradu má nárok od čtvrtého dne neschopnosti a náhrada je ve výši 60 % redukovaného průměrného hodinového výdělku.

2.9 Zaměstnanecké benefity (výhody)

V této podkapitole budou definovány druhy zaměstnaneckých benefitů, jichž může podnik využít velkou spoustu. Rozhodování o tom, které benefity podnik použije, závisí na různých faktorech. Velikost firmy je jedním z nich. Pokud se bude jednat o malou firmu, ta zpravidla bude využívat menší počet zaměstnaneckých benefitů, než firma střední nebo velká, protože si to nemůže dovolit a má jen malý počet zaměstnanců, na jejichž motivaci může být dohlédnuto přímo. Benefity mohou být peněžního i nepeněžního charakteru a jsou pro zaměstnance vždy něco navíc.

Jednou z možností, jak přiřadit benefity svým zaměstnancům, je Cafeteria systém²⁰. Jde o princip, kdy si každý zaměstnanec může sám vybrat, z určeného sborníku, které benefity daný měsíc získá. Pro zaměstnance je lepší tento systém, protože si mohou benefity vybrat na základě jejich momentálních potřeb a preferencí a získávají pocit spoluúčasti na tvorbě své odměny. Pro podnik je to ale složitější v tom, že do daného data přesně neví, kolik kterých benefitů bude muset vynaložit, ale zase bude vědět, které benefity jsou žádané a které vůbec a může tak lehce přizpůsobit nabídku potřebám svých zaměstnanců. Benefity jsou pro podnik velmi důležité a přínosné. Je to z toho důvodu, že zajišťují podniku kvalitní zaměstnance a taky je správně motivují a ti potom nechtějí odejít ke konkurenci.

Výhody benefitů pro zaměstnavatele mohou být posuzovány z daňového hlediska, což znamená v praxi, že z většiny benefitů se nemusí odvádět daň z příjmů ani odvody sociálního a zdravotního pojištění. Proto zaměstnavatele odměňování nestojí tolik peněz a přínosná

¹⁹ Podrobněji: KOLEKTIV AUTORŮ, Abeceda mzdové účetní. (2015).

²⁰ Informace dostupné z: <http://www.absolutin.cz/slovník-pojmu/16-cafeteria-system/>.

hodnota pro zaměstnance má mnohem vyšší cenu. Benefity mají také praktický přínos pro každý podnik, protože v případě, kdy zaměstnanci navštěvují například saunu, bazén nebo se pravidelně rekreují, jsou odpočatější, nejsou tak často nemocní a zaměstnavatel tedy není nucen vyhledávat narychlo chybějící pracovníky nebo nemusí řešit jejich přílišnou absenci. Zajištění stravování přímo v podniku má taky své výhody, neboť se šetří čas strávený na obědě mimo pracoviště, který by si jinak zaměstnanci museli odpracovat prodlouženou denní pracovní dobou. Benefity také budují dobré jméno firmy. Pokud totiž budou zaměstnanci spokojeni, budou tuto spokojenost vědomě, ale i nevědomě šířit dál mezi své přátele a známé a mluvení veřejnosti o dané společnosti se tak bude zlepšovat, což je většinou i jeden z cílů společnosti. Společnost má potom více žadatelů o práci, může získat více zákazníků, lepší dodavatele, atd.

2.9.1 Příspěvek na stravování (stravenky)

Stravenky jsou papírové lístky, které na sobě mají uvedenou různou hodnotu, podle toho, kolik chce daný zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům peněz. Běžnou praxí je, že zaměstnanec stravenky dostává na začátku měsíce za předchozí měsíc a určitou částkou si na ně přispívá. Počet stravenek je odvozen od počtu odpracovaných dní v předchozím měsíci. Stravenky jsou ve výši, která dokáže pokrýt výdaje na oběd. Momentálně se hodnota jedné stravenky pohybuje okolo 60 Kč, ale v rámci motivace se v některých podnicích jejich hodnota zvyšuje a může dosahovat výše až 105 Kč. Tento benefit je zpravidla nejrozšířenější.

2.9.2 Příplatek k nemocenské

Někteří zaměstnavatelé poskytují i tento druh benefitu, neboť při dlouhodobé nemoci zaměstnanec dostává pouze redukovanou mzdu, která je velmi nízká a nedokáže zajistit stejnou životní úroveň jako při pobírání normální mzdy. Je to jedna z výhod, která pomáhá podniku získávat zaměstnance.

2.9.3 Vzdělávací kurzy, školení

Tento benefit není výhodný pouze pro zaměstnance, který tak získá nové znalosti, vědomosti a dovednosti, aniž by za to platil, ale i pro zaměstnavatele. Podnik tak zvyšuje kvalifikaci svých zaměstnanců, kteří potom přispívají k jeho rozvoji. Vzdělání jim totiž může pomoci k vymýšlení nových postupů, různých inovací, patentů, ke zlepšování procesů výroby, atd.

2.9.4 Používání automobilu i pro soukromé účely

Tento benefit již není pro zaměstnance bezplatný, ale je určitou výhodou, protože si sám nemusí kupovat auto. Pokud zaměstnanec používá firemní auto i ke svým soukromým účelům, projeví se to ve výši daně z příjmů, kterou má povinnost platit. Zaměstnanec musí každý měsíc připočíst k výši vyměřené mzdy i 1 % vstupní ceny automobilu, což mu zvyšuje tzv. superhrubou mzdu, která je vyměřovacím základem pro daň z příjmů fyzických osob a tím výši odváděné částky zvyšuje²¹.

2.9.5 Naturálie (produkty firmy)

Některé podniky nabízejí jako jeden z benefitů také nákup jejich produktů za zvýhodněnou cenu²². Výše slevy záleží na každém podniku, ale nejčastěji je to 50 % ceny, což může být pro zaměstnance velmi výhodné, když například danou věc potřebují.

2.9.6 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je jedním z benefitů nepeněžního charakteru. Pro některé zaměstnance tato výhoda může být kritériem k rozhodnutí, zda na danou pozici nastoupí, či ne²³. Většinou to tak mají nastaveno administrativní pracovníci, kteří si do práce mohou přijít později než běžní zaměstnanci.

2.9.7 Možnost práce z domova

Dříve tento benefit nebyl tak rozšířený jako dnes. Je to určitě přínosné pro zaměstnání typu designér webových stránek, protože ke své práci potřebují většinou pouze laptop a podnik tak nemusí platit žádné prostory, kde by mohli zaměstnanci práci vykonávat. Benefit ale není zaměřen pouze na tento typ zaměstnání.

2.9.8 Náhrady za pracovní cestu (nad rámec zákona)

Tento benefit zaměstnanci určitých podniků mohou využívat v případě, že vyjedou na pracovní cestu někam mimo jejich pracoviště. Zaměstnavatel má povinnost poskytovat náhrady ze zákona, ale může se rozhodnout, že vyplácenou částku zvýší, a ta se poté stává zaměstnaneckým benefitem. Některé zaměstnance to dokáže motivovat k výjezdu, na který by

²¹ Informace dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele.html>.

²² Tamtéž.

²³ Tamtéž.

za jiných okolností nepřistoupili. Zaměstnavatel v tomto případě hradí cestovné, stravu během pracovní cesty, a pokud je několikadenní, hradí i ubytování. Když se jedná o zahraniční cestu, je tento benefit velmi atraktivní.

2.9.9 Nadstandartní dovolená

Tento benefit je mezi zaměstnanci velmi oblíbený, neboť jim za rok přidá o několik dní dovolené navíc, kterou mohou využít ke své regeneraci²⁴. Tento benefit může být pro některé zaměstnance rozhodujícím při výběru zaměstnání, protože pokud se zaměstnanec hlásí do dvou různých firem a v jedné je mu nabídnuto o týden dovolené navíc, určitě si vybere variantu s více volnými dny za rok.

2.9.10 Nadstandartní platové ohodnocení (13. plat)

Jedná se o zaměstnanecký benefit peněžního charakteru, který zaměstnancům zajistí finanční ohodnocení, jako kdyby pracovali 13 měsíců místo 12 v roce, ale o přesné částce vždy rozhoduje zaměstnavatel (může to být i nižší částka). Tento benefit patří taktéž k velmi oblíbeným²⁵.

Benefitů ovšem existuje mnohem více. Pro účely práce však jejich definice nebude potřeba, proto jsou zde pouze vyjmenovány. Mezi další benefity může patřit příspěvek na sport a zdraví, příspěvek na kulturu a rekreaci, příspěvek na ubytování a dopravu, zaměstnanecké akcie, příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění, zvýhodněné půjčky, používání notebooku či mobilního telefonu i pro soukromé účely, dary k životním a jiným výročím a další.

2.10 Daň z příjmů fyzických osob

Je to daň, která se přímo váže na příjmy podnikatelů a zaměstnanců a snižuje jim tak čistý zisk nebo velikost vyplácené mzdy. Je upravena zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“). Tento zákon je rozdělen na dvě části a těmi je daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob.

²⁴ Informace dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele.html>.

²⁵ Tamtéž.

2.10.1 Poplatník

Je fyzická osoba, která může být daňový rezident nebo nerezident.

a) Daňový rezident

Je taková osoba, která má na území České republiky trvalé bydliště nebo se zde obvykle vyskytuje (alespoň 183 dní v roce)²⁶. Má povinnost danit příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, ale i ze zdrojů mimo území České republiky.

b) Daňový nerezident

Je fyzická osoba, která není rezidentem nebo to o ní stanoví mezinárodní smlouvy. Má daňovou povinnost vůči příjmům plynoucím pouze z území České republiky.

2.10.2 Předmět daně z příjmů fyzických osob

Předmětem daně jsou:

- příjmy ze závislé činnosti (§ 6 ZDP),
- příjmy ze samostatné činnosti (§ 7 ZDP),
- příjmy z kapitálového majetku (§ 8 ZDP),
- příjmy z nájmu (§ 9 ZDP),
- příjmy z ostatní činnosti (§ 10 ZDP).

Zákon definuje i příjmy, které předmětem daně nejsou. Pro představu zde některé budou vypsány²⁷. Jsou to příjmy získané nabytím akcií a podílových listů, příjmy z rozšíření rozsahu nebo vypořádání společného jmění manželů, příjmy plynoucí rezidentům i nerezidentům, kteří vypomáhají s domácími pracemi, jak na území České republiky, tak někde v zahraničí za stravu a ubytování (příkladem může být au-pair), příjmy z přiznání odškodného mezinárodním soudem a další.

²⁶ Zákon o dani z příjmů fyzických osob dostupný z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast1.aspx>.

²⁷ Tamtéž.

2.10.3 Základ daně

Základem daně je součet příjmů ze všech dílčích základů daně (§ 6 až § 10 ZDP) za kalendářní rok. Pokud vznikne ztráta, může si ji poplatník uplatnit v následujícím kalendářním roce.

a) Příjmy ze závislé činnosti (§ 6 ZDP)

Příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru (mzda pracovníka), příjmy plynoucí z funkčních požitků (odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob)²⁸. Příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností. Odměny členů orgánů právnických osob a likvidátora. Poplatník s těmito příjmy je označován jako zaměstnanec.

b) Příjmy ze samostatné činnosti (§ 7 ZDP)

Mezi tento druh příjmů se řadí příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, příjmy ze živnostenského podnikání, příjmy z jiného podnikání, ke kterému je potřeba podnikatelské oprávnění, podíly společníků veřejné obchodní společnosti a komplementářů komanditní společnosti na zisku²⁹. Pokud poplatník neuplatní skutečné výdaje, které vynaložil na dosažení, zajištění a udržení příjmů, může uplatnit výdaje procentuální.

Výdaje stanovené procentem:

- 80 % z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a z příjmů z živnostenského podnikání řemeslného; nejvýše může uplatnit částku 1 600 000 Kč,
- 60 % z příjmů ze živnostenského podnikání; nejvýše může uplatnit částku 1 200 000 Kč,
- 30 % z příjmů z nájmu majetku, který má zařazen v obchodním majetku; nejvýše je možno uplatnit částku 600 000 Kč,
- 40 % z jiných příjmů ze samostatné činnosti, nejvýše je možno uplatnit výdaje do částky 800 000 Kč.

²⁸ Daň z příjmů fyzických osob dostupná z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast1.aspx>.

²⁹ Tamtéž.

c) Příjmy z kapitálového majetku (§ 8 ZDP)

Patří zde podíly na zisku (dividendy) z majetkového podílu, podíly na zisku tichého společníka, úroky z držby cenných papírů, úroky, výhry a jiné výnosy z vkladů na vkladních knížkách, dávky penzijního připojištění se státním příspěvkem a z penzijního pojištění, plnění ze soukromého životního pojištění, úroky a jiné výnosy z poskytnutých úvěrů a půjček, plnění ze zisku svěřeneckého fondu³⁰.

d) Příjmy z nájmu (§ 9 ZDP)

Mohou zde být zahrnuty příjmy z nájmu nemovitostí nebo bytů a příjmy z nájmu movitých věcí, kromě příležitostného nájmu.

e) Ostatní příjmy (§ 10 ZDP)

Patří zde příjmy z příležitostných činností nebo z příležitostného nájmu movitých věcí, zahrnující příjmy ze zemědělské činnosti, lesního a vodního hospodářství, které nejsou provozovány podnikatelem (např. prodej přebytečné úrody). Přijaté výživné a důchody, výhry v loteriích, ceny z veřejných soutěží a další.

2.10.4 Příjmy osvobozené od daně

Mezi takové příjmy patří příjmy z prodeje rodinného domu, kde měl prodávající trvalé bydliště nejméně po dobu dvou let bezprostředně před prodejem a příjmy za stejných podmínek, které byly následně použity ke koupi dalšího bytu nebo rodinného domu, určenému k bydlení³¹. Příjem z prodeje hmotné movité věci, s výjimkou náležitostí popsanych zákonem. Příjem v podobě ceny z veřejné soutěže a obdobné ceny plynoucí ze zahraničí, ocenění v oblasti kultury, ceny ze sportovní soutěže, pokud příjemce tento sport nevykonává jako zaměstnání a příjem je zároveň nižší než 10 000 Kč. Dávky nebo služby nemocenského a důchodového pojištění, dávka pro osobu se zdravotním pojištěním, dotace ze státního, krajského či obecního rozpočtu a různých fondů a další.

2.10.5 Nezdánitelné části základu daně

Základ daně je možné snížit o některé položky, které jsou ze zákona nezdanitelné. Mohou jimi být například dary. Poplatník, který je štědrý a přispívá krajům, charitám, školám,

³⁰ Daň z příjmů fyzických osob dostupná z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast1.aspx>.

³¹ Tamtéž.

některým fyzickým osobám a dalším institucím na veřejně prospěšnou činnost, kterou je věda a výzkum, vzdělávání, kultura, požární ochrana, podpora a ochrana mládeže, sociální, zdravotnická a ekologická činnost a další, si může odečíst určitou část těchto darů. Hodnota darované částky musí přesáhnout 2 % ze základu daně nebo činit alespoň 1 000 Kč, v úhrnu lze odečíst nejvýše 15 % ze základu daně³². Pokud se poplatník rozhodne darovat krev, tento akt se oceňuje částkou 2 000 Kč. Pokud bude darovat orgán žijící dárce, je to oceněno částkou 20 000 Kč.

Úroky zaplacené ve zdaňovacím období z úvěru ze stavebního spoření nebo hypotečního úvěru poskytnutého na bytové potřeby maximálně ve výši 300 000 Kč ročně. Podmínkou je vlastnictví bytu, domu. Pokud se tyto úroky platí pouze část roku, je možné si odečíst pouze 1/12 maximální výše.

Příspěvky zaplacené poplatníkem na penzijní připojištění se státním příspěvkem jsou další položkou snižující základ daně³³. Částka, kterou lze odečíst se rovná celkově zaplaceným příspěvkům sníženým o 12 000 Kč, maximální výše odpočtu činí 12 000 Kč ročně.

Pojistné zaplacené poplatníkem v kalendářním roce na jeho soukromé životní pojištění, jehož doba trvání smlouvy činí minimálně pět let a nárok na čerpání je navázán na dosažení 60 let věku, maximálně lze odečíst 12 000 Kč ročně a to i v případě, že má poplatník uzavřených více smluv s různými pojišťovnami.

Členské příspěvky zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizaci. Odečíst lze částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, s výjimkou příjmů zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací období.

Úhrady za zkoušky ověřující další vzdělávání. Nejvýše lze odečíst 10 000 Kč. U poplatníka, který je osobou se zdravotním postižením, lze za zdaňovací období odečíst až 13 000 Kč a u poplatníka, který je osobou s těžším zdravotním postižením, až 15 000 Kč.

2.10.6 Odčitatelné položky

Základ daně lze snížit i o položky odčitatelné od základu daně³⁴. Takovou položkou může být ztráta z minulých let, kdy poplatník dosáhl záporného hospodářského výsledku. Daňovou ztrátu si poplatník může odečíst maximálně za posledních pět let.

³² Daň z příjmů fyzických osob dostupná z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast1.aspx>.

³³ Podrobněji: KOLEKTIV AUTORŮ, Daň z příjmů. (2015).

³⁴ Tamtéž.

2.10.7 Sazba daně

Daň se vypočítá ze sníženého základu daně o nezdanitelnou část a odčitatelné položky, zaokrouhleného na celé stovky Kč dolů, sazbou 15 %.

2.10.8 Solidární zvýšení daně

Tento případ může nastat u poplatníků, jejichž základ daně je velmi vysoký. Sazba pro solidární zvýšení daně činí 7 %³⁵. Pro výpočet se musí nejprve sečíst dílčí základ daně podle § 6 a podle § 7. Poté se od výsledku odečte 48násobek průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení. Je-li rozdíl těchto dvou částek kladný, vypočteme z něj tedy 7 %. Pokud má podnikatel daňovou ztrátu, lze o ni snížit příjmy zahrnované do dílčího základu daně.

2.10.9 Slevy na dani

Základní slevou je sleva na poplatníka daně z příjmů fyzických osob, která v současnosti činí 24 840 Kč.

Další slevou bude sleva na manžela (manželku) žijící s podnikatelem ve stejné domácnosti ve výši 24 840 Kč³⁶. Příjmy manžela (manželky) přitom za zdaňovací období nepřesahují částku 68 000 Kč. Je-li tato osoba držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se původní částka na dvojnásobek, což je 49 680 Kč.

Pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu I. a II. stupně, bude výše slevy činit 2 520 Kč. Při invaliditě III. stupně bude výše slevy 5 040 Kč.

Sleva na držitele průkazu ZTP/P je ve výši 16 140 Kč, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P.

Sleva na studenta, který se soustavně připravuje na budoucí zaměstnání a nedosáhl ještě věku 26 let, činí 4 020 Kč.

Pokud má poplatník více slev a jejich celková částka by způsobila zápornou hodnotu zálohy na daň z příjmů fyzických osob (přeplatek), nebude se to brát v potaz a slevy se uplatní pouze do nulové výše zálohy na daň z příjmů fyzických osob.

³⁵ Zevrubněji dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast1.aspx>.

³⁶ Podrobněji: PELECH, P. Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti. (2015).

2.10.10 Daňové zvýhodnění

Poplatník si může uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které s ním trvale žije ve společné domácnosti³⁷. Zvýhodnění na první dítě činí 13 404 Kč, na druhé dítě 15 804 Kč a na třetí a každé další dítě 17 004 Kč ročně.

V případě daňového zvýhodnění může jít výše zálohy do mínusu, což pro poplatníka znamená daňový bonus, který mu finanční úřad bude muset vrátit. Minimální výše daňového bonusu ročně činí 100 Kč a maximální výše je 60 300 Kč. Poplatník si o něj musí zažádat, protože finanční úřad jej nevrací automaticky.

2.10.11 Zdaňovací období

Zdaňovacím obdobím je pro účel daně z příjmů fyzických osob kalendářní rok.

2.10.12 Zálohy na daň z příjmů fyzických osob

Zálohy se platí v průběhu zálohového období. Zálohy neplatí poplatník, jehož povinnost k dani je nižší než 30 000 Kč, dále obce nebo kraje.

Poplatníci, jejichž daňová povinnost se pohybuje v částkách od 30 000 Kč do 150 000 Kč, platí zálohy ve výši 40 % daňové povinnosti minulého období³⁸. Zálohy budou platit ve dvou splátkách. První musí zaplatit do 15. dne šestého měsíce zdaňovacího období a druhou do 15. dne dvanáctého měsíce zdaňovacího období.

Poplatníci, jejichž poslední daňová povinnost přesáhla částku 150 000 Kč za zdaňovací období, platí zálohy ve výši $\frac{1}{4}$ poslední známé zálohy. Zálohy jsou splatné do 15. dne třetího měsíce, 15. dne šestého měsíce, 15. devátého měsíce a 15. dne dvanáctého měsíce zdaňovacího období. Pokud poplatník zaplatil na zálohách méně, než byla výsledná daň, je povinen zbývající daňovou povinnost uhradit do 31. dne prvního měsíce dalšího zdaňovacího období.

S využitím informací uvedených výše je možno sestavit obecný vzorec výpočtu daně z příjmů fyzických osob, který je shrnut v tabulce číslo 2.2.

³⁷ Podrobněji: PELECH, P. Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti. (2015).

³⁸ Informace o zálohách dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast3.aspx>.

Tabulka č. 2.2 Obecný vzorec výpočtu DPFO

§ 6	dílčí základ daně	zvýšený o sociální a zdravotní pojištění (HM x 34 %)
§ 7	dílčí základ daně	P-V (nebo paušální)
§ 8	dílčí základ daně	P
§ 9	dílčí základ daně	P-V (nebo paušální)
§ 10	dílčí základ daně	P-V (nikdy nemůže jít do mínusu)
CELKOVÝ ZÁKLAD DANĚ (součet všech dílčích základů daně)		
§ 34		— ztráta z minulých let
§ 15		— penzijní připojištění, životní pojištění, úroky z hypotéky,...
SNÍŽENÝ ZÁKLAD DANĚ		
ZAOKROUHLENÝ ZÁKLAD DANĚ (na 100 dolů)		
DANĚ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB 15 %		
§ 35		— sleva na poplatníka, manželku, studenta, invaliditu
DANĚ PO SLEVÁCH		
		— daňové zvýhodnění na děti
DANĚ PO SLEVÁCH A ZVÝHODNĚNÍ		
		— zálohy na daň
DAŇOVÁ POVINNOST (nebo nárok na vrácení přeplatku daně)		

Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací získaných v zákoně o daních z příjmů.

2.11 Minimální mzda ve Spojeném království

Minimální mzda plní ve Spojeném království úplně stejnou úlohu jako minimální mzda v České republice. Má za úkol zajistit zaměstnancům minimální příjmy, které jsou potřebné k důstojnému životu. Ve Spojeném království se pouze liší její výše. V tabulce č. 2.3 je možno vidět její vývoj od roku 2010 až do současnosti v librách i v korunách za hodinu. Příští změny výše minimální mzdy proběhnou v říjnu 2016.

Tabulka č. 2.3 Vývoj minimální mzdy ve Spojeném království v letech 2010-2016

Vývoj minimální mzdy ve Spojeném království v období let 2010-2016		
Období	Minimální mzda	
	v £ za hodinu	v Kč za hodinu
2010 leden	£5,93	203,71 Kč
2011 leden	£6,08	208,87 Kč
2012 leden	£6,19	212,65 Kč
2013 leden	£6,31	216,77 Kč
2014 leden	£6,50	223,29 Kč
2015 leden	£6,70	230,17 Kč
2016 leden	£6,70	230,17 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací získaných z internetu³⁹.

2.12 Daň z příjmů fyzických osob ve Spojeném království

Pro účely této práce je potřeba definovat pojmy související s DPFO i v rámci Spojeného království. Princip DPFO se sice v jednotlivých zemích neliší, ale sazba daně, zdaňovací období a další pojmy, jako je nezdanitelné minimum, ano.

2.12.1 Nezdanitelné minimum

Ve Spojeném království existuje pojem nezdanitelné minimum. Je to částka, která určuje, jestli je zaměstnanec povinen ze svého příjmu odvádět daň. Funguje podobně, jako různé slevy na dani v České republice. Hraniční částkou pro zdaňovací období 2015/2016 je 10 600 £⁴⁰. V příštím zdaňovacím období bude hranice zvýšena na 11 000 £. Pokud tedy souhrn hrubých mezd poplatníka nepřesahuje tuto hranici, nemusí platit daň z příjmů fyzických osob. Tento stav zpravidla funguje pouze několik měsíců od začátku zdaňovacího období. Po překročení nezdanitelného minima je zaměstnanec povinen odvádět daň. Sazby jsou zde ale odlišné podle výše příjmů.

2.12.2 Sazba daně

Pro daň z příjmů fyzických osob ve Spojeném království existuje několik sazeb daně. Výše sazby a tudíž i odvodu daně závisí na výši příjmů poplatníka⁴¹. Ve Spojeném království

³⁹ .Minimální mzda v UK: <http://www.minimum-wage.co.uk/>.

⁴⁰ .Podrobněji: SCHELLEKENS, M., ed. European Tax Handbook. (2015).

⁴¹ Sazby DPFO dostupné z: <https://www.moneyadvice.service.org.uk/en/articles/income-tax-and-national-insurance>.

funguje tzv. systém PAYE, což v překladu znamená, plat' podle toho, kolik vyděláváš. Z toho vyplývá, že je zde progresivní zdanění, čím více poplatník vydělává, tím vyšší daň platí a naopak. Pro zdaňovací období 2015/2016 se používají 3 sazby daně. Nejnižší sazba daně činí 20 % a používají ji pro zdaňování svých příjmů poplatníci, kteří přesáhli částku nezdanitelného minima a jejich souhrn kumulovaných hrubých mezd nepřesahuje 31 785 £ za ZO. Daň se vždy počítá z částky přesahující nezdanitelné minimum⁴². Další sazbou je 40 %. Mzda poplatníků, kteří zdaňují příjmy touto sazbou, se pohybuje v rozmezí od 31 785 £ do 150 000 £ za ZO. Poplatníci v této kategorii začínají platit daň z příjmů fyzických osob z částky přesahující 42 385 £. Nejvyšší sazba daně činí 45 % a používají ji poplatníci, jejichž příjmy přesahují 150 000 £ za ZO.

2.12.3 Zdaňovací období

Zdaňovacím obdobím pro účely daně z příjmů fyzických osob ve Spojeném království není kalendářní rok, ale rok hospodářský. Období trvá 12 po sobě jdoucích měsíců, začíná 6. dubna a končí 5. dubna roku následujícího.

2.13 Národní pojištění ve Spojeném království

Ve Spojeném království se neplatí sociální a zdravotní pojištění. Není to tak, že by se nic takového neodvádělo, tento výběr má pouze jinou formu. Zaměstnanci si zde platí národní pojištění. Každý měsíc je jim tato částka ze mzdy strhávána a obsahuje sociální a zdravotní pojištění dohromady. Každý člověk, který pracuje, nebo chce ve Spojeném království pracovat, musí mít tzv. NINO, což je národní číslo pojištění⁴³. Pokud člověk NINO nemá, nemůže ve Spojeném království pracovat. Je to číslo, které spojuje člověka s jeho národním pojištěním, do kterého si během produktivního života spoří.

2.13.1 Sazba

Pro zdaňovací období 2015/2016 platí, že pokud zaměstnanec vydělává od 155 £ do 815 £ týdně, činí sazba jeho národního pojištění 12 %⁴⁴. Těchto 12 % je placeno z částky přesahující 155 £ týdně. Pokud zaměstnanec vydělává více než 815 £ týdně, činí sazba jeho národního pojištění pouze 2 %. Tyto 2 % se hradí z částky přesahující 815 £ týdně.

⁴² Podrobněji: SCHELLEKENS, M., ed. European Tax Handbook. (2015).

⁴³ Tamtéž.

⁴⁴ Informace o NINO dostupné z: <https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/articles/income-tax-and-national-insurance>.

2.14 Dílčí shrnutí

V této kapitole byly popsány pojmy související se mzdovou politikou podniku, které jsou klíčové pro další kapitoly této bakalářské práce. Čtenář měl možnost seznámit se s pojmy, jako jsou mzda a plat, minimální mzda, různé druhy zaměstnaneckých benefitů a daň z příjmů fyzických osob. Tyto pojmy se týkaly situace v České republice. V další části kapitoly byly definovány i pojmy týkající se mzdové politiky ve Spojeném království. Byly zde popsány pojmy, jako je minimální mzda, daň z příjmů a národní pojištění (pouze nezbytné minimum potřebné pro řešení cíle práce).

3. Charakteristika vybrané obchodní společnosti

Tato kapitola bude obsahovat charakteristiku obchodní společnosti, která je ústředním tématem práce. Jedná se o společnost McDonald's a bude zde přiblíženo její fungování a historie nejprve ve světě a poté ve dvou státech Evropské unie a to ve Spojeném království a České republice, co se oblasti odměňování a péče o zákazníky týče.

3.1 McDonald's ve světě

McDonald's je obrovská firma a také značka, která má po světě mnoho poboček, jejíž fungování je zajištěno na bázi franchisingu⁴⁵. Franchising je smluvní vztah mezi franchisorem a franchisantem, kde franchisant je fyzická nebo právnická osoba, podnikající na základě prověřeného podnikatelského konceptu v rámci franchisového systému a franchisor mu k tomu poskytuje oprávnění a potřebné know-how. Hlavní výhodou tohoto typu podnikání je, že franchisant se již nemusí starat o marketingovou stránku fungování jeho podniku, neboť restaurace, kterou si zřídil je jednou z mnoha takových, a lidé tudíž ví, co od ní očekávat.

a) Vize

Vizi společnosti McDonald's je poskytovat nejlepší zážitek rodinné restaurace⁴⁶. Klíčem jejich vize jsou lidé. Jsou dávání do středu celého jejich snažení, protože spokojení zákazníci jsou klíčem k úspěchu. Toto platí i pro zaměstnance.

b) Společnost

McDonald's je největší síť rodinných restaurací na světě. Každý den obsluhuje několik milionů zákazníků po celém světě. Zaměstnanci jsou zavázáni ze sebe dostat to nejlepší a poskytnout tak nejlepší možný zákaznický servis.

c) Firemní kultura

Pracovat pro společnost McDonald's znamená být součástí kultury, která nabízí flexibilitu, příležitost, rovnost a rozvoj. Zaměstnanci pocházejí ze všech oblastí života, ale je tady jedna věc, která všechny spojuje a tou je pozitivní přístup k práci.

⁴⁵ Franchising dostupný z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Franšízing>.

⁴⁶ Volně přeloženo z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/People/Join-the-team.html>.

d) Kariérní příležitosti

Být zaměstnancem McDonald's může být jen začátek skvělé kariéry. V této společnosti totiž každý zaměstnanec získá hodně zkušeností a dovedností, které mohou být později použity i v jiných firmách. Hodně současných manažerů a franchisantů začínalo na nejnižší pozici, ale díky získaným zkušenostem se vypracovali.

e) Úspěchy společnosti

I přesto, že mnoho lidí o těchto možnostech neví, tak je to nabídka různých stáží a pozic, na kterých se zaměstnanci trénují a dále zajímavé odměny a výhody pro zaměstnance, které společnost poskytuje. Externí uznání společnosti je důležité měřítko pro její porovnání se s jinými firmami.

3.1.1 Historie

V roce 1940 byla otevřena první restaurace v San Bernardinu v Kalifornii bratry Dickem a Macem McDonaldovými, která se snažila kvalitně a rychle občerstvit co nejvíce lidí. Roku 1953, syn českého emigranta, Raymond Albert Kroc, při svých obchodních cestách tuto restauraci se zajímavým konceptem objevil a byl jím nadšen. Byl zaujat promyšleným systémem tohoto rychlého občerstvení. O rok později pan Kroc otevřel svou první restauraci s konceptem vymyšleným bratry McDonaldovými a snil o řetězci restaurací po celé Americe.

V roce 1957 vzniklo motto společnosti „kvalita, servis, čistota a jistota“, které je známé dodnes. Roku 1962 pan Kroc koupil firmu McDonald's za 2,7 milionů dolarů a pod jeho vedením existovalo již 500 restaurací rozmístěných po celé Americe, které v tu dobu prodávaly více než miliardu hamburgerů⁴⁷. V roce 1963 se zrodil známý maskot sítě restaurací, klaun Ronald McDonald, který pomohl marketingu cílenému na děti a stal se jejich kamarádem a po celém světě velice dobře známou figurkou.

V 60. a 70. letech tato značka prorazila i do jiných zemí. Restaurace McDonald's se začaly otvírat v Kanadě, Japonsku, Austrálii, Německu i ve Velké Británii. Roku 1968 se zrodil všemi známý Big Mac, který vymyslel Jim Delligatti. V roce 1974 byl otevřen první Ronald McDonald House ve Philadelphii, což je dům pro děti s vážnou nemocí, který byl financován pomocí firemní charitativní organizace. V roce 1983 byly poprvé na americký trh uvedeny velmi oblíbené Chicken McNuggets a o rok později zakladatel Raymond Kroc zemřel.

⁴⁷ Tato část kapitoly byla zpracována s použitím materiálů dostupných z: <https://www.mcdonalds.cz/cs/o-mcdonalds/spolecnost/historie.shtml>.

V 90. letech se konečně McDonald's dostal a rozšířil do střední a východní Evropy a restaurace na Puškinově náměstí v Moskvě potom patřila mezi jednu z nejnavštěvovanějších. V roce 1991 byl v Paříži otevřen stopadesátý Ronald McDonald House. V roce 1992 se dostal McDonald's i do České republiky a první otevřená pobočka se nacházela v Praze ve Vodičkově ulici. Roku 1995 byla otevřena úplně první košer restaurace v Izraeli. V roce 2003 byla zahájena první globální reklamní kampaň v historii společnosti s názvem „I'm lovin' it“ (já to miluji), kterou jistě i dnes znají miliony lidí po celém světě. V roce 2004 slavila společnost McDonald's 50. výročí od jejího založení.

3.2 McDonald's ve Spojeném království

V následující podkapitole budou informace o historii společnosti McDonald's ve Spojeném království, o nabízených pozicích, o organizační struktuře a o užívaných zaměstnaneckých benefitech.

3.2.1 Historie

Ve Spojeném království vše začalo v roce 1973, kdy byla založena společnost McDonald's Golden Arches Restaurants Ltd, jako partnerství mezi společnostmi McDonald's a dvěma obchodníky, kteří pocházeli z Velké Británie a ze Spojených států. První restaurace McDonald's byla ve Velké Británii otevřena v roce 1974 v Londýně ve Woolwich. Momentálně se ve Spojeném království nachází přes 1 200 restaurací. O rok později byla spuštěna vůbec první reklama, která byla promítána v kinech. A v roce 1976 se reklama poprvé dostala i do televize⁴⁸. V roce 1982 bylo menu rozšířeno o snídaně. O rok později se jediným vlastníkem stala společnost McDonald's a oficiálně se jmenovala McDonald's Hamburgers Ltd. Byla také otevřena 100. pobočka v UK, nacházející se na Market Street v Manchesteru. V roce 1984 začala společnost, jako první ze všech rychlých občerstvení, zveřejňovat nutriční informace o jídle, které přinesly větší informovanost zákazníkům.

V roce 1986 byly otevřeny první Drive-thru restaurace (pro nákup přímo z automobilu) a poprvé se v UK objevilo dětské menu zvané Happy Meal. Roku 1989 byla Ronaldova McDonaldova dětská charita zaregistrována jako samostatná společnost a do jídelníčku byl přidán proslulý McChicken Sandwich⁴⁹. V roce 1990 byl otevřen první Ronald McDonald House v Londýně a o rok později byla otevřena 400. prodejna a první v Severním Irsku

⁴⁸ Volně přeloženo z: http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/Aboutus/Newsroom/History/history_1970s.html.

⁴⁹ Informace dostupné z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/Aboutus/Newsroom/History/1980s.html>.

v Belfastu. V roce 1992 byla otevřena restaurace na nádraží Liverpool Street v Londýně. Roku 1994 společnost vybrala 1,1 milionu liber na pomoc postiženým dětem. V roce 1996 se společnost stala hlavním sponzorem fotbalového Eura 96 a zároveň byl Vegetable Deluxe (hamburger pro vegetariány) uveden na trh. V roce 1999 společnost v UK oslavila 20. výročí od vstupu na trh a podle novin The Times byla označena jako vedoucí zaměstnavatel⁵⁰.

Roku 2000 byly spuštěny webové stránky společnosti a taky nový produkt, zmrzlina McFlurry, která se dodnes těší velké oblibě. V roce 2003 se do jídelníčku dostalo balené ovoce a organické mléko a ve Velké Británii byla spuštěna kampaň „I’m lovin’ it“, která je dodnes velmi úspěšná a umožnila společnosti přiblížit se svým zákazníkům. V roce 2004 přišla velká změna v jídelníčku, do kterého byly nově zahrnuty různé druhy salátů a taky sandwichů. V říjnu stejného roku se rozšířilo i snídaňové menu a to o různé druhy sladkých ovesných kaší a o kávu značky Kenco. Do více než 500 restaurací po celé Británii byla zdarma zavedena bezdrátová síť Wi-fi. V roce 2006 byla spuštěna stránka pro zaměstnance Our Lounge, o které bude více pojednáno v této kapitole.

Ke konci roku 2007 byla spuštěna vysokorychlostní bezdrátová síť skoro ve všech restauracích po celém Spojeném království, což udělalo z McDonald’s největšího poskytovatele sítě Wi-fi zdarma, po celé Británii. Do oxfordského oficiálního slovníku se dostalo slovo McJob, jež bylo definováno jako „neuspokojivá špatně placená práce s malými vyhlídkami do budoucna“, což mnoho zaměstnanců pobouřilo a byla proti tomu sepsána petice. Dále došlo k obměně pracovního oděvu, který byl nově navržen Bruce Oldfieldem. V roce 2009 potom vyšlo najevo, že rok 2008 byl v historii McDonald’s UK nejúspěšnější⁵¹.

V květnu 2010 byl připravován projekt otevřené farmy, který umožňoval široké veřejnosti nahlédnout do farem, ve kterých se chovají zvířata pro produkci McDonald’s. V červnu se společnost stala prvním komerčním sponzorem Olympijského dobrovolnického programu pro Olympijské hry 2012, které se konaly v Londýně v části Stratford. V roce 2011 se projekt otevřené farmy spustil a konalo se několik prohlídek. Byly navrženy nové uniformy. Do stálého menu se taky dostaly Deli sandwiche, které tam dosud byly pouze v určitém období. V listopadu se začalo soutěžit o výběr do „Super týmu“, který měl pracovat v restauracích umístěných v olympijském parku po dobu Olympijských her. Na začátku roku 2012 se společnost zavázala, že vytvoří přes 2 500 nových pracovních míst a navýší tak počty zaměstnanců McDonald’s v celé Británii na 90 000. V květnu byla spuštěna stránka s názvem „Co tvoří McDonald’s“, kde se zákazníci mohou dozvědět, co všechno se děje se surovinami,

⁵⁰ Volný překlad dostupný z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/Aboutus/Newsroom/History/1990s.html>.

⁵¹ Volný překlad podle: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/Aboutus/Newsroom/History/2000s.html>.

než se dostanou na jejich stůl. Společnost také přišla s kampaní s názvem „My všichni tvoříme hry“, kde dávala najevo, kdo všechno se podílel na realizaci Olympijských her 2012 a stala se i oficiální restaurací Londýna 2012⁵².

3.2.2 Our Lounge

Our Lounge je webový portál určený všem zaměstnancům společnosti, kteří pracují ve Spojeném království⁵³. Je to velice dobře propracovaný systém, kde se zaměstnanci mohou dozvědět vše potřebné o své práci, chystané novinky a je zde i možnost se prostřednictvím webu vzdělávat (obsahuje on-line kurzy). Pro zaměstnance jsou ale nejdůležitější sekce MyStuff a MySchedule (viz přílohy č. 1 a 2), kde si mohou plánovat směny dopředu, vidí tam svůj týdenní rozpis směn, kolik hodin doopravdy daný den odpracovali, jak dlouho měli daný den přestávku a jaká mzda jim za odpracovaný den přísluší. Dále se tam objevuje každé dva týdny výplatní páska, kterou je možno si prohlédnout v přílohách č. 4 a 5.

Pro zaměstnance, kteří pracují ve vedení nebo jako manažeři, je stěžejní i stránka MyPeople, která je oporou při jejich práci. Tento web je hojně využíván všemi zaměstnanci, ale nejvíce ho ocení nováčci, protože obsahuje postup, který mají dodržet před nástupem do práce a provází zaměstnance v těžkých prvních chvílích pracovního života. Objevuje se zde také návod, jak správně by zaměstnanci měli nosit uniformu (viz příloha č. 3) a další užitečné informace. Někdy se tam objevují i různé kvízy pro zaměstnance z oblasti nabízeného menu, a pokud se na ně usměje štěstí, mohou vyhrát věcné nebo i peněžní ceny. Je tam i sekce určená zábavě, takže nechybí hry s motivy produktů a pro zpříjemnění směny je tam výzva o vyfocení fotografie se slavnou osobností. Od 1. února 2016 je k dispozici nová vylepšená verze tohoto webu.

3.2.3 Pozice nabízené v McDonald's

Následující podkapitola bude obsahovat stručnou definici pozic, které jsou ve Spojeném království ve společnosti McDonald's nabízeny.

⁵² Zevrubněji: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/Aboutus/Newsroom/History/2010s.html>.

⁵³ Informace o Our Lounge dostupné z: <http://www.ourlounge.co.uk/group/ourlounge/home>.

a) Crew member

Neboli člen týmu, je základní složkou zaměstnanců McDonald's⁵⁴. Zaměstnanců na této pozici je v podniku nejvíc. Jejich hlavní úlohou je zákaznický servis, příprava jídla a udržování čistého a hygienického prostředí v restauracích. Dobrý zákaznický servis je nedílnou součástí každé restaurace a zaměstnanec tak musí zákazníky obsluhovat rychle (zákazník má čekat maximálně pět minut) a přesně (nevydávat jiné jídlo, než si objednal) a musí být citlivý k individuálním potřebám zákazníků. Musí se tedy snažit jim vyhovět, ať už pracuje za pokladnou nebo v restaurační části. Zaměstnanci musí umět připravovat širokou škálu jídel a k jejich přípravě je potřeba mnohých nástrojů, se kterými zaměstnanec musí umět manipulovat. Jídlo vždy musí být připraveno přesně podle návodu a jeho kvalita musí být vysoká. Důležitá je i čistota a hygiena v restauracích, a proto se každý zaměstnanec musí před nástupem do zaměstnání naučit, které čisticí prostředky by měl používat a na co. Pokud má člověk zájem o tuto pozici, musí nejprve vyplnit on-line dotazník, což mu zabere asi půl hodiny. Následně je pozván na pracovní pohovor k business manažerovi dané restaurace, který si primárně vyzkouší, jestli umí komunikovat anglicky. Potom následuje ještě krátký rozhovor s shift manažerem. Pokud se jim člověk zamlouvá, je pozván na dvouhodinové zaučení na centrálu všech McDonald's, kde je informován o práci, kterou bude vykonávat a dostane dvě nové pracovní uniformy. Potom už člověk začne pracovat podle předem stanoveného pracovního rozvrhu.

b) Customer Care Assistant

Neboli asistent péče o zákazníky je další možnou pozicí ve firmě⁵⁵. Zaměstnanci na této pozici musí být komunikativní, nekonfliktní lidé, kteří budou řešit potřeby zákazníků. Náplní jejich práce je zajišťovat zákazníkům příjemné prostředí v restauraci, kam se budou chtít vracet. Výhodou této pozice je, že z ní může být člověk lehce povýšen na daleko lepší pozice.

c) Pracovní zkušenost (praxe)

Společnost také nabízí pracovní zkušenost, což je dvoutýdenní příležitost pro potenciální zaměstnance, aby si vyzkoušeli práci člena týmu⁵⁶. Po dvou odpracovaných

⁵⁴ Volně přeloženo z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/People/Join-the-team/Pick-your-role/Crew-member.html>.

⁵⁵ Volný překlad z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/People/Join-the-team/Pick-your-role/Customer-care-assistant.html>.

⁵⁶ Volně přeloženo z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/People/Join-the-team/Pick-your-role/Voluntary-work-experience.html>.

týdnech získají potřebné zkušenosti a dovednosti a mohou si ujasnit, zda by je tato práce bavila, či ne. Pokud ano, je s nimi uzavřena pracovní smlouva.

d) Apprentice

Neboli učedník je program, který pomáhá lidem skloubit práci se studiem⁵⁷. Program trvá 12 měsíců a 1 den a na jeho konci student obdrží certifikát o jeho absolvování. Jde o získávání zkušeností na všech pozicích tedy od člena týmu až po drobnou práci v managementu podniku.

e) Trainee Manager

Neboli manažer ve výcviku je pozice, kde si zaměstnanec nejprve musí projít běžnými typy prací, takže si vyzkouší práci za kasou, v jídelní zóně, v Drive-thru (v okýnku, přes které obsluhuje zákazníky přímo v jejich autě) a v kuchyni, kde nasbírá potřebné zkušenosti, aby následně mohl vést několikačlenné týmy zaměstnanců⁵⁸. Toto zaučování trvá minimálně šest měsíců. Potom je zaměstnanec uveden i do světa řízení lidských zdrojů a postupně bude schopen řídit celou směnu. Během doby zaučení zaměstnanec musí pracovat v jakékoliv denní době, vyzkouší si tedy snídani, práci přes den i v noci a musí být k dispozici i přes víkendy a o státem uznaných svátcích. Je to nezbytné proto, aby si zvykl na všechny směny a naučil se pracovat za každých okolností a pochopil, jak celý systém funguje. Manažer také musí projít hygienickým a bezpečnostním kurzem a kurzem první pomoci a bude muset absolvovat kurz, který ho naučí vše potřebné. Na konci šestiměsíčního období bude budoucí manažer skládat zkoušky, aby se jím doopravdy mohl stát. Po dokončení tréninku se zaměstnanec stane 2. asistentem manažera a bude tak patřit do manažerského jádra restaurace. Kromě řízení směn manažer převezme zodpovědnost za určité části restaurace, jako je obsluha, trénování zaměstnanců, nabírání zaměstnanců, tvoření pracovního rozvrhu, údržba zařízení nebo ziskovost. Manažer také musí počítat s tím, že bude navštěvovat i jiné provozovny, aby se učil i od jiných manažerů. Člověk, který chce tuto pozici vykonávat, musí být dobrý v komunikaci s lidmi, nejlépe by měl být přirozeným vůdcem, musí umět řešit krizové situace s chladnou hlavou a musí umět motivovat svůj tým.

⁵⁷ Překlad dostupný z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/People/Join-the-team/Pick-your-role/Apprentice.html>.

⁵⁸ Informace dostupné z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/People/Join-the-team/Pick-your-role/Trainee-manager.html>.

f) Head Office Positions

Neboli hlavní vedoucí pozice nabízejí práci v širokém spektru oborů⁵⁹. Zaměstnanci mohou pracovat v oddělení marketingu, financí, lidských zdrojů, péče o zákazníky, dodavatelského řetězce, franchisingu, národních a mezinárodních vztahů. Ohodnocení za tyto pozice je potom velmi vysoké. Zaměstnance na tyto vedoucí pozice vybírají společnosti prověřené agentury. Zájemce nejprve vyplní test, a pokud budou jeho výsledky uspokojivé, bude se moci dostavit na pracovní pohovor, který může mít i více kol.

g) Restaurant Placement

Neboli stáž v restauraci, je roční program, který umožňuje získat zkušenosti na všech pozicích provozovny⁶⁰. Během roku zaměstnanec projde čtyřmi fázemi. V první fázi bude pracovat za pokladnou, v kuchyni, v Drive-thru okénku a v jídelní zóně, aby si vyzkoušel na vlastní kůži, jak tato práce vypadá, protože v budoucnu bude lidi vykonávající tuto práci vést. Ve druhé fázi bude zaměstnanec pracovat po boku vedoucího týmu, který i jednotlivé členy zaučuje. Tato fáze trvá 4-8 týdnů a její délka záleží na šikovnosti zaměstnance. Další fází je práce manažera směn, který řídí směny všech zaměstnanců provozovny. Tato fáze může trvat až 18 měsíců a na jejím konci zaměstnanec musí absolvovat třídní kurz na McDonald's univerzitě v Londýně a tento kurz musí ukončit úspěšně zvládnutou zkouškou. Ve 4. fázi už bude mít zaměstnanec dovednosti a zkušenosti potřebné k vedení lidí, produktů a zařízení k dosažení plynulého chodu restaurace a k dodání jídla zákazníkům v prvotřídní kvalitě. V této fázi tedy zaměstnanec musí skloubit vše, co se dosud naučil. Tyto zkušenosti jsou nesmírně cenné a určitě budou velkým přínosem pro zaměstnance, ať už pracovat v McDonald's zůstane nebo si najde jinou pozici.

3.2.4 Organizační schéma vedoucích pracovníků

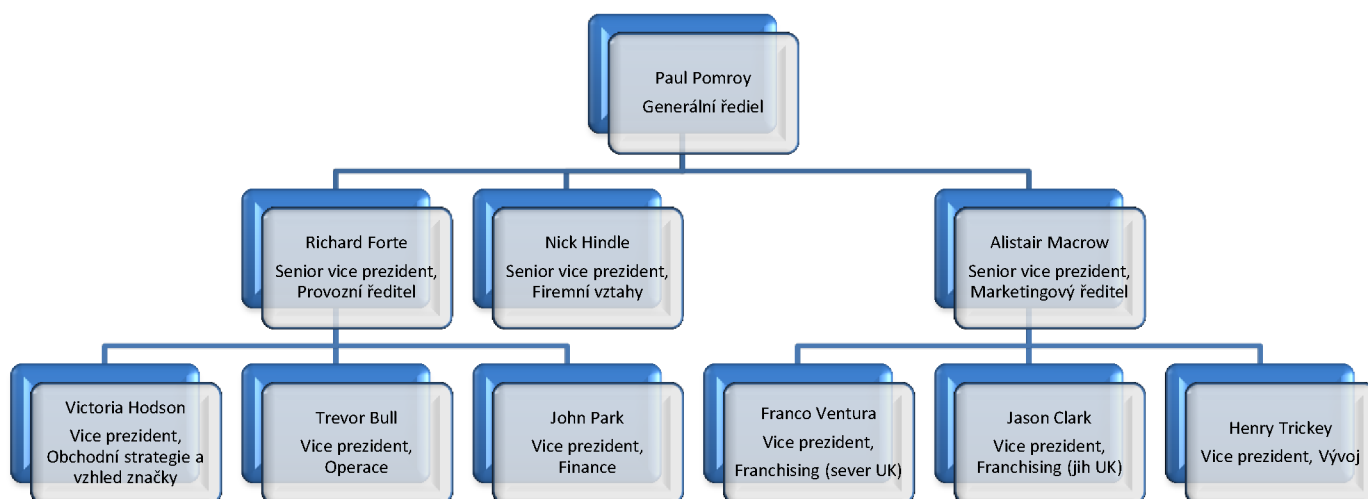
Následující schéma č. 3.1 znázorňuje, kdo stojí v čele společnosti McDonald's ve Spojeném království⁶¹.

⁵⁹ Volně přeloženo z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/People/Join-the-team/Pick-your-role/Head-office-positions.html>.

⁶⁰ Překlad dostupný z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/People/Join-the-team/Pick-your-role/restaurant-industrial-placement-scheme.html>.

⁶¹ Informace dostupné z: http://www.ourlounge.co.uk/group/ourlounge/oc_md_our-executive-team.

Schéma č. 3.1 Organizační schéma vedoucích pracovníků



Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací z výše uvedené stránky (stav k 30. 1. 2016).

3.2.5 Zaměstnanecké benefity

Práci u McDonald's ve Spojeném království se dá mnohé získat. Každý člověk, který začíná, musí začít na pozici crew member, kde se pomalu učí novým věcem⁶². V Británii se základní mzda pro zaměstnance na této pozici rovná té minimální. V roce 2015 to bylo 6,70 liber za hodinu a pro rok 2016 zůstává výše mzdy stejná. Hodně lidí tvrdí o této práci, že je podhodnocena a neumožňuje kariérní růst, ale není to úplně pravda. Kariérní růst je dost dobře možný, pokud je člověk šikovný. Na pozici crew membera si člověk může vyzkoušet všechna stanoviště, což znamená, že si může vyzkoušet práci za kasou, u stanice s hranolky, v kuchyni u grilu, u stroje se zmrzlinou, u stroje na přípravu nápojů. Přitom ke každé této pozici se musí naučit, jak se dělá. Potřebného školení se mu dostane díky propracovanému on-line výukovému systému, který je dostupný na výše zmíněných stránkách Our Lounge, určených pouze pro zaměstnance. V těchto pozicích musí setrvat po určitou dobu, která ale není přesně dána, záleží to pouze na zaměstnanci a jeho chuti se kariérně vyvíjet. Někteří lidé v této pozici dokáží vydržet rok, ale během toho už se připravují na vyšší pozici, kterou je

⁶² Volně přeloženo z: <http://www.mcdonalds.co.uk/ukhome/People/Join-the-team/Pick-your-role.html>.

trenér crew memberů, který se stane pomyslným vedoucím normálních pracovníků a má na starost zaučovat nově příchozí. Jeho mzda už je samozřejmě vyšší, než mzda obyčejných pracovníků.

Výhodou pro zaměstnance, kterou každý jistě ocení, je strava v průběhu pracovní směny zcela zdarma. Pokud tam je tedy přes oběd i večeři, může se najíst zdarma. Ale samozřejmě s mírou, protože jídlo z rychlého občerstvení se nedá jíst pořád. Proto je tedy dobré si vybrat něco z jídelníčku, co není tak devastující vůči lidskému zdraví. Nejlepší je tedy salát s grilovaným kuřetem nebo kuřecí wrap. Zaměstnanec si tedy každý den může vzít zdarma jeden hlavní chod (což může být výše zmíněný salát, sandwich, wrap nebo nějaký burger), k tomu libovolnou přílohu, velký nápoj a nějaký dezert. Jídlo si zaměstnanec může sníst ve své obědové pauze v místnosti určené pro zaměstnance, která nastává každý den jinak a řídí se pokyny manažera směny. Každá položka, kterou si zaměstnanec vezme s sebou na obědovou pauzu, se musí zapsat do knihy spotřeb zaměstnanců, neboť by potom při inventuře dané suroviny chyběly.

Dále každý zaměstnanec obdrží svou zaměstnaneckou kartu, kterou může využívat ve všech McDonald's restauracích po celé zemi, která obsahuje různá zvýhodněná menu, zaměstnanec vždy zaplatí pouze 50 % z plné ceny produktů.

Zaměstnanec se může účastnit meetingů se svými nadřízenými a probírat tam záležitosti týkající se jeho pozice nebo jim může sdělit své nápady a postřehy. Pokud jsou nápady dobré a vedení se zalíbí, je možné, že budou realizovány. Při autorčině působení v Londýně například spolupracovnice navrhla soutěž pro zaměstnance, která by zvýšila motivaci a chuť k práci všech zaměstnanců. Jednalo se o určitý druh loterie. Zaměstnanci by každý pracovní den měli možnost sbírat lístečky, které by jim byly přidělovány manažery za jejich přístup k zákazníkům, k ostatním zaměstnancům, rychlost, kvalitu vykonané práce, dobrou náladu při práci nebo za další věci, které by manažeri uznali za vhodné k ocenění. Tyto lístečky by se potom vhažovaly do nějaké nádoby, ze které by se jednou týdně losoval náhodný výherce. Principem by bylo, že čím více lístečků zaměstnanec obdrží, tím více jich může vhodit do nádoby a tím větší bude pravděpodobnost, že bude vybrán zrovna jeho lísteček. Aby jich zaměstnanci měli co nejvíce, budou se snažit lépe pracovat, pokaždé se usmívat a zlepšit se tak jejich výkon. Vítězové by byli každý týden tři a odnesli by si odměnu ve formě bonusových liber. První cenou by bylo 100 liber, druhou 50 liber a třetí 30 liber. A to už je tedy velmi pěkná motivace.

Dále se každý půlrok chodí na společnou večeři, která je hrazená restaurací a je to skvělá příležitost pro stmelení kolektivu. Třikrát do roka se také koná sportovní den

a zaměstnanci se mohou zdarma zúčastnit různých druhů sportu. Většinou mají za úkol vytvořit několikačlenné týmy a utkat se ve volejbale, florbale, squashu nebo badmintonu. Je to taky skvělé pro kolektiv.

Další výhodou je, že zaměstnanci přesně ví, kolik času v restauraci odpracovali a kolik jim za to náleží peněz. Slouží k tomu strojek, který je umístěn u posuvných vstupních dveří do pracoviště. Každý zaměstnanec se musí při příchodu ukázat manažerovi a ten mu dá pokyn k tomu, že se může přihlásit. Zaměstnanec do strojku napíše své zaměstnanecké číslo, potvrdí ho a může jít pracovat. Přestávky na oběd bohužel nejsou placené, takže při odchodu na ni zaměstnanec musí do přístroje zadat, že jde na přestávku a při příchodu zpět zadá, že přestávka končí. V systému se potom doma může podívat, kolik času odpracoval, jak dlouho a kdy měl obědovou přestávku a kolik si za odpracovanou dobu vydělal liber. Velkou výhodou potom je, že k vyplácení výplaty na účet dochází každé dva týdny.

Další výhodou pro zaměstnance je, že si mohou plánovat směny dopředu podle jejich potřeb. Pokud chtějí mít volno v určité dny, tak své požadavky mohou vložit do systému a pokud jim je manažer schválí, dostanou volno. Musí ale manažera informovat minimálně dva týdny dopředu.

3.3 McDonald's v České republice

V následující podkapitole budou informace o historii společnosti McDonald's v České republice, o nabízených pozicích, o organizační struktuře a o využívaných zaměstnaneckých benefitech.

3.3.1 Historie

Do České republiky se síť rychlého občerstvení McDonald's dostala 20. března 1992, kdy byla otevřena první restaurace ve Vodičkově ulici v Praze a od té doby ji následovaly další. V roce 1993 byla otevřena první restaurace mimo Prahu, v Ostravě. Počet návštěv se každý den zvyšuje (dosud to bylo 600 milionů zákazníků). Společnost stále sílí a roste a je největší sítí restaurací v České republice. Neustále expanduje, modernizuje a staví nové pobočky⁶³. Od roku 2000 je více než polovina restaurací McDonald's provozována franchizanty. Patří mezi jednoho z největších zaměstnavatelů v České republice a zaměstnání zde může dostat i člověk, který má nějaký druh znevýhodnění. Dále podporuje sport a mnoho dalších aktivit. V roce 2007 se v České republice slavilo 15. výročí založení restaurací a byla

⁶³ Dostupné z: <https://www.mcdonalds.cz/cs/o-mcdonalds/spolecnost/historie.shtml>.

otevřena pobočka na letišti Václava Havla v Praze. 1. července 2009 vzniklo v České republice první McCafé pro milovníky kávy a ke konci roku 2010 jich bylo v Česku již 20. Roku 2012 oslavila společnost McDonald's v České republice 20. výročí⁶⁴. V současnosti se na území celé České republiky nachází 93 restaurací a z toho 51 restaurací obsahuje i kavárnu McCafé.

3.3.2 Pozice nabízené v McDonald's

Následující podkapitola bude obsahovat stručnou definici pozic, které jsou v České republice ve společnosti McDonald's nabízeny.

a) Úvodní trénink

K nejzákladnější práci v McDonald's není potřebná žádná praxe, protože na začátku musí každý zaměstnanec projít výcvikem. Výcvik spočívá v seznámení se s daným pracovištěm a stroji, které se na daném pracovišti vyskytují⁶⁵. Zaměstnanec si tak vyzkouší práci v kuchyni, aby uměl připravovat kvalitní a chutné pokrmy, práci za pokladnou, kde se zdokonalí v komunikaci s lidmi a bude se moci naučit rychle a kvalitně obsluhovat všechny zákazníky a práci v lobby, kde se bude starat o čistotu prostoru, ve kterém zákazníci jí. Úvodní trénink trvá tři měsíce v případě, že zaměstnanec pracuje na hlavní pracovní poměr a šest měsíců v případě dohody o pracovní činnosti. Pracovní doba je na této pozici flexibilní vůči potřebám zaměstnanců, a pokud mají čas pracovat jen pár hodin denně, není s tím žádný problém. Minimální denní pracovní doba je totiž čtyři hodiny.

b) Crew member

Na této pozici vlastně zaměstnanec vykonává vše, co bylo popsáno výše v úvodním tréninku s tím, že už má všechny činnosti a jejich jednotlivé úkony velmi dobře osvojeny. Pokud zaměstnanec vykonává vše velmi kvalitně a chtěl by se ve své kariéře dostat výše, může se po splnění cílů, které obsahuje jeho akční plán, stát trenérem nových nebo stávajících crew memberů.

⁶⁴ Informace dostupné z: <https://www.mcdonalds.cz/cs/o-mcdonalds/spolecnost/historie.shtml>.

⁶⁵ Informace dostupné z: <http://mcdonalds.jobs.cz/?page=ziskejte-zkusenosti&brand=g2&exportRCM=3488802&trackingBrand=unknown&rps=186&ep=>.

c) Barista

Tato pozice se objevuje pouze v restauracích, které mají i svou McCafé kavárnu. Pokud se zaměstnanec chce stát baristou, musí nejprve absolvovat úvodní trénink a potom zaškolení v oblasti správné přípravy kávy. Při přípravě nápojů v McCafé musí být striktně dodržovány osvědčené postupy. Barista dále získá zkušenosti týkající se zásobování, protože bude muset sledovat stav zásob na pracovišti a dále se bude muset starat o jeho čistotu.

d) Hosteska

Práce hostesky spočívá v organizování dětských oslav, kterých může být i několik denně. Asistování při tzv. Ronald show, což je vystoupení klauna Ronalda pro děti v McDonald's, kde je umístěn i dětský koutek. Hosteska tedy celou pracovní dobu komunikuje se zákazníky, snaží se vyhovět jejich přáním nebo řeší jejich případné stížnosti. Někdy rozdává dětem balóčky, obrázky, vyplňuje s rodiči a dětmi dotazníky spokojenosti, prezentuje novinky a na konci celého dne nebo po skončení oslav má za úkol uvést dětský koutek do původního stavu.

e) Crew trenér

Hlavním úkolem zaměstnance na této pozici je vést jednotlivé členy týmu k lepším výsledkům, školení nováčků a v případě potřeby musí zaměstnanec radit méně zkušenějším zaměstnancům, co a jak mají správně dělat. Dále se stará o vyplňování a vydávání listů se zpětnou vazbou všem zaměstnancům. Zaměstnanec se stává pravou rukou manažera. Trenérem se zaměstnanec může stát po zaškolení a po osvojení si všech postupů a zpravidla toto období trvá 1 až 2 roky.

f) Floor manažer

Zaměstnanec na této pozici si vyzkouší vedení svěřené části restaurace po celou dobu směny. Jeho hlavním úkolem je kontrolovat stavy zaměstnanců, surovin a strojů. Pro výkon této pozice musí zaměstnanec podrobně znát chod každé části restaurace a musí absolvovat kurz pro floor manažery. Při výkonu tohoto zaměstnání si vyzkouší i finanční řízení a bude se snažit minimalizovat náklady na provoz restaurace.

g) 2. asistent

V případě, že floor manažer absolvuje několik dalších kurzů, které jsou k tomu určeny, může se stát 2. asistentem, který se zabývá vedením pracovních směn ve svěřených oblastech. Dále má na starost řízení floor manažerů a bude moci vykonávat administrativu spojenou s chodem restaurace.

h) 1. asistent

Pokud 2. asistent absolvuje kurz, který je zaměřen na rozvoj osobnosti a vedení lidí, může se stát 1. asistentem. Ten už je schopen plnohodnotně zastoupit vedoucího provozovny, řídí chod restaurace, stará se o spokojenost zákazníků a řídí a hlídá náklady na vše, co je spojeno s řízením provozu restaurace. Dále bude zaměstnanec muset zajišťovat kontrolu provozu, zaučovat trenéry, pracovat na rozvoji managementu a vést směny.

ch) Vedoucí restaurace

Náplní jeho práce je starat se o stále rostoucí tržby podniku, má za úkol budovat QSC (Quality, Service, Cleanliness), což je značka kvality restaurací McDonald's. K dosažení těchto cílů podnik potřebuje kvalifikované a motivované zaměstnance, o které vedoucí restaurace musí pečovat. Vedoucí má také na starost administrativu, trénování a hodnocení manažerů, komunikaci s úřady a kontrolní činnost.

i) Administrativní pracovník

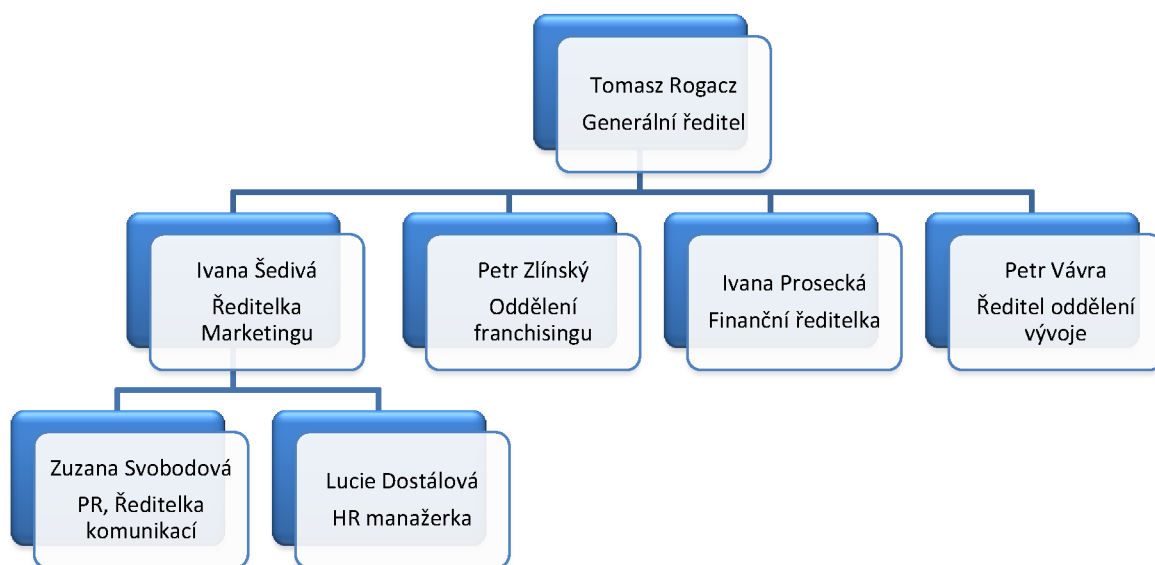
Zaměstnanec na této pozici se bude starat o nábor nových zaměstnanců, bude tedy nejčastěji první osobou, se kterou se zájemci o práci v McDonald's setkají. Dále mezi náplň práce patří domlouvání se zaměstnanci o změně úvazku, starost o výplatní pásky, řešení smluv a různých potvrzení. I přesto, že pracovník nebude zapojen do přímého provozu restaurace, bude mít dokonalý přehled o jeho dění.

3.3.3 Organizační schéma vedoucích pracovníků

Následující schéma č. 3.2 názorně ukazuje, kdo stojí v čele společnosti McDonald's v České Republice⁶⁶.

⁶⁶ Schéma zpracováno podle: <https://www.mcdonalds.cz/cs/o-mcdonalds/spolecnost/management.shtml>.

Schéma č. 3.2 Organizační schéma vedoucích pracovníků



Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací z výše uvedené stránky (stav k 30. 1. 2016).

3.3.4 Zaměstnanecké benefity

Společnost nabízí velké množství benefitů pro zaměstnance a ne všechny se shodují s těmi, které je možné získat ve Spojeném království. Je tedy možné získat až dvojnásobné zvýšení mzdy během prvních šesti měsíců práce. Příplatek za práci o víkendu činí 10 % (ten v UK není). Příplatek za práci v nočních hodinách činí 12 Kč za hodinu. Dále mohou všichni zaměstnanci využívat slevu 50 % na stravování v restauraci během směny⁶⁷. Po zaučení zaměstnanec obdrží Benefit card, která zajišťuje slevu ve všech McDonald's restauracích v České republice. Dále mají zaměstnanci možnost zdarma získat lístky do kina. Velikou výhodou může být směnný provoz v restauracích, což umožňuje zaměstnávat i studenty. Výhodou je také možnost neustálého vzdělávání a rychlého kariérního růstu. Pokud mají lidé tu správnou chuť do vykonávané práce, mohou se rychle vypracovat z nejnižší pozice až na pozici manažera nebo vedoucí provozovny.

3.3.5 Partneři

McDonald's v České republice se nezabývá pouze dosažením co nejvyššího zisku, ale podporuje i různé aktivity z jiných oblastí života. Společnost už velmi dlouho podporuje

⁶⁷ Informace dostupné z:
<http://mcdonalds.jobs.cz/pd/1025695485?brand=g2&exportRCM=3488802&trackingBrand=unknown&rps=186&ep=>.

evropský i světový fotbal a to jak vrcholné mezinárodní události, tak i amatérské zápasy pro nejširší veřejnost⁶⁸. Společnost podporovala MS ve fotbale 2010, které se konalo v Jižní Africe, dále EURO 2012 a je hlavním sponzorem největšího dětského fotbalového turnaje v Evropě, McDonald's Cupu. V roce 2000 se společnost McDonald's stala partnerem fotbalového klubu AC Sparta Praha, protože ráda sponzoruje kvalitní fotbal. Společnost McDonald's je dále již více než 30 let partnerem Olympijských her a Mezinárodního olympijského výboru. Postupem času se tedy stala generálním partnerem a oficiální restaurací Olympijských her. V tomto partnerství se objevuje jedinečná příležitost podpořit hodnotné olympijské myšlenky míru, přátelství, spolupráce a vzájemného pochopení mezi lidmi a národy. Při Olympijských hrách v Londýně v roce 2012 byly ke jmenovkám zaměstnanců přidány i malé vlajky, které znázorňují jejich národnost. Tento nápad vznikl proto, aby lidé našli zaměstnance své národnosti a ten jim potom vyhověl, jak nejlépe mohl. Dále je společnost McDonald's zapojena do projektu elektromobilita, který má pomoci při ochraně životního prostředí. Cílem investic do tohoto projektu je snižování uhlíkové stopy, minimalizování spotřeby energií, zavádění ekologických projektů do všech oblastí provozu restaurací a využívání surovin s ohledem na přírodu. Do budoucna se připravují dobíjecí stanice pro elektromobily, které by byly umístěny přímo u restaurací a snažily se tak oslovit zákazníky, ve smyslu šetření energiemi.

3.3.6 Ronald McDonald Charity

Je to obecně prospěšná společnost, která v České republice působí od roku 2002 a má za úkol shromáždit prostředky pro výstavbu Ronald McDonald Charity House a dále financovat jeho provozování⁶⁹. Tato charitativní organizace buduje po celém světě ubytovací zařízení pro těžce nemocné děti a jejich rodiče, kde vládne pocit bezpečí a rodinná atmosféra. Domy jsou vybudovány pro děti, které musí dojíždět i stovky kilometrů od svého bydliště na různá léčení a díky těmto domům jim může jejich rodina být na blízku a psychicky tak nemocné dítě podporovat. V současnosti je po celém světě postaveno více než 300 takových domů. Lidé mohou přispívat penězi do kasiček, které jsou umístěny v restauracích blízko pokladen nebo prostřednictvím charitativní akce McHappy Day, kde lidé zakoupením samolepek přispívají.

⁶⁸ Informace o partnerech dostupné z: <https://www.mcdonalds.cz/cs/o-mcdonalds/partneri/>.

⁶⁹ Dostupné z: <https://www.mcdonalds.cz/cs/o-mcdonalds/podporujeme/ronald-mcdonald-charity-house.shtml>.

3.4 Dílčí shrnutí

V této kapitole bylo zjištěno, jaká byla historie společnosti McDonald's ve světě, ve Spojeném království a v České Republice. Každá tato oblast měla jiný vývoj a společnost McDonald's se tam objevila v jiných letech. Dále se zjistilo, že nabízené pozice ve Spojeném království se mírně liší od těch v České republice a stejně tak je to se zaměstnaneckými benefity. Nedílnou součástí společnosti jsou také její partneři a Ronald McDonald Charity, která pomáhá těžce nemocným dětem po celém světě.

4. Komparace mzdového systému

Tato kapitola bude obsahovat výpočty mezd. Bude jich celkem několik. Nejprve se výpočty budou věnovat mzdám crew memberů a manažerů v České republice, poté budou vypočteny mzdy zaměstnanců, kteří mají stejnou pozici i ve Spojeném království. Práce se pokusí zasadit mzdy i do ekonomického prostředí daných zemí, takže bude možné srovnat ohodnocení zaměstnanců v obou zemích.

4.1 Mzda crew membera v České republice

V České republice tvoří základní mzdu na této pozici hodinová mzda. Při nástupu nového zaměstnance činí 67 Kč. V budoucnu se zaměstnanci může postupně zvyšovat, což záleží na počtu odpracovaných měsíců a hlavně na jeho šikovnosti. Při 1. výpočtu se tedy bude brát v úvahu tato nejzákladnější hodinová mzda.

Pro účely výpočtů bude u všech zaměstnanců odpracovaná doba vždy stejná. Předpokládá se, že každý zaměstnanec pracuje 5 dní v týdnu, 8 hodin denně a 4 týdny v měsíci. Skutečná doba pobytu pracovníka na pracovišti je však 8,5 hodiny, ale tu půlhodinu nelze do mzdy započítávat, neboť tento čas je určen k povinné přestávce na oběd a ta není placená. Zaměstnanci ovšem ve skutečnosti nepracují vždy stejně, někdy pracují i více hodin denně, někdy méně, někdy i o víkendech a v noci, takže jim za to mohou náležet různé druhy příplatků. Pro účel výpočtů se ale bude brát v úvahu základní pracovní doba, která po vynásobení předchozích časových údajů bude činit 160 hodin měsíčně. Tento časový údaj lze brát jako časový využitelný fond jednoho zaměstnance, tedy maximální doba, na kterou ho může zaměstnavatel za měsíc zaměstnat.

Jelikož jsou zaměstnanci na této pozici většinou velmi mladí, bude se počítat s tím, že nemají žádné děti, tudíž si nebudou moci uplatnit slevu na dítě. Předpokládá se, že zaměstnanec podepsal prohlášení k dani z příjmů fyzických osob a může si tedy odečíst slevu na poplatníka, která v současnosti činí 24 840 Kč ročně, což je 2 070 Kč měsíčně.

Výše daně z příjmů fyzických osob činí 15 %, výše sociálního pojištění placeného zaměstnavatelem 25 % a zaměstnancem 6,5 % a výše zdravotního pojištění, které odvádí zaměstnavatel, činí 9 %, a které platí zaměstnanec 4,5 %. Zaměstnanec si nepřije strhávat ze mzdy žádné ostatní srážky. Teď už jsou známy všechny potřebné informace týkající se mzdy obyčejného zaměstnance McDonald's, takže se může přejít na konkrétní výpočet mzdy č. 1, který obsahuje dílčí část 4.1.1.

4.1.1 Výpočet číslo 1 (crew member v Ostravě)

Hodinová mzda = 67 Kč.

Odpracovaná doba = 160 hodin.

Základní mzda = hrubá mzda = $67 \times 160 = 10\,720$ Kč.

Sociální pojištění (25 %) = 2 680 Kč.

Zdravotní pojištění (9 %) = 965 Kč.

Superhrubá mzda = ZM + SZP = $10\,720 + 3\,645 = 14\,365$ Kč.

SHM zaokrouhlená na 100↑ = 14 400 Kč.

Daň z příjmů FO (15 %) = 2 160 Kč.

Sleva na poplatníka = 2 070 Kč.

Daň po slevě = 90 Kč.

Sociální pojištění (6,5 %) = 697 Kč.

Zdravotní pojištění (4,5 %) = 483 Kč.

Čistá mzda = mzda k výplatě = 9 450 Kč.

Výsledek výpočtu tedy ukazuje nejnižší možnou mzdu, kterou může pracovník McDonald's, pracující na plný úvazek, získat za měsíc. Většinou se zaměstnanci snaží odpracovat každý měsíc více hodin, dostávají příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v noci, takže jejich mzda ve výsledku nemusí být vždy tak nízká. Prémie ale bohužel žádné nedostávají (ty pobírají pouze manažeři). Tato nejzákladnější mzda je tedy absolutně nedostačující už při pohledu na výslednou částku. Více se ale ukáže při uvážení nákladů na život v ČR.

Plat crew membera v ČR se ale samozřejmě liší i v závislosti na lokalitě. V Praze proto bude výplata pobíraná zaměstnanci odlišná. Hodinová mzda tam totiž začíná na 90 Kč za hodinu u zaměstnanců pracujících na hlavní pracovní poměr. Následující část 4.1.2 obsahující výpočet č. 2 ukazuje minimální možnou mzdu zaměstnance McDonald's v Praze při stejných podmínkách.

4.1.2 Výpočet číslo 2 (crew member v Praze)

Hodinová mzda = 90 Kč.

Odpracovaná doba = 160 hodin.

Základní mzda = hrubá mzda = $90 \times 160 = 14\,400$ Kč.

Sociální pojištění (25 %) = 3 600 Kč.

Zdravotní pojištění (9 %) = 1 296 Kč.

Superhrubá mzda = ZM + SZP = 14 400 + 4 896 = 19 296 Kč.

SHM zaokrouhlená na 100↑ = 19 300 Kč.

Daň z příjmů FO (15 %) = 2 895 Kč.

Sleva na poplatníka = 2 070 Kč.

Daň po slevě = 825 Kč.

Sociální pojištění (6,5 %) = 936 Kč.

Zdravotní pojištění (4,5 %) = 648 Kč.

Čistá mzda = mzda k výplatě = 11 991 Kč.

Z výpočtu tedy vyplývá, že i v rámci jedné země mohou být značné rozdíly v odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou pozici. V Praze jsou ale ve všech zaměstnáních zpravidla vyšší platy, než ve zbytku České republiky. Je to dáno především vyšší cenou statků a služeb v této oblasti.

4.2 Mzda manažera v České republice

Stát se manažerem vyžaduje hodně úsilí. Zaměstnanec nejdříve musí nějakou dobu pracovat na těch nejnižších pozicích a osvojit si tak všechny potřebné dovednosti, poté musí absolvovat manažerský kurz a složit zkoušky. Doba, za kterou se zaměstnanec stane manažerem, se odvíjí především od jeho šikovnosti a pracovního nasazení, může se tedy lišit u každého jednotlivce. Obvykle je to rozmezí od 1 roku do 5 let. Být manažerem znamená pobírat pevný měsíční plat, jehož součástí mohou být i různé prémie, odměny a příplatky. Základní plat se však pohybuje v rozmezí začínajícím částkou 14 000 Kč a končícím částkou 25 000 Kč za měsíc a jeho výše závisí na zkušenostech a kvalifikaci manažera.

Pro účely výpočtu č. 3, obsaženém v dílčí části 4.2.1, bude sloužit manažer, který svou práci vykonává již delší dobu a jeho plat tedy dosahuje horní hranice rozmezí a to je 25 000 Kč. Rovněž podepsal prohlášení k dani z příjmů FO, nemá žádné děti a nenechává si ze mzdy strhávat žádné ostatní srážky.

Při vydělení pevného platu počtem běžně odpracovaných hodin, vychází částka 156,25 Kč na hodinu.

4.2.1 Výpočet číslo 3 (manažer v Praze)

Základní mzda = hrubá mzda = 25 000 Kč.

Sociální pojištění (25 %) = 6 250 Kč.

Zdravotní pojištění (9 %) = 2 250 Kč.

Superhrubá mzda = ZM + SZP = 25 000 + 8 500 = 33 500 Kč.

SHM zaokrouhlená na 100↑ = 33 500 Kč.

Daň z příjmů FO (15 %) = 5 025 Kč.

Sleva na poplatníka = 2 070 Kč.

Daň po slevě = 2 955 Kč.

Sociální pojištění (6,5 %) = 1 625 Kč.

Zdravotní pojištění (4,5 %) = 1 125 Kč.

Čistá mzda = mzda k výplatě = 19 295 Kč.

Jak je patrné z čisté mzdy, tato práce už má poněkud lepší ohodnocení, než pozice crew membera. Výplata ale není dostatečná na pozici manažera, se kterou je spojena obrovská zodpovědnost a většinou i zvýšená míra stresu. Pro manažera nejnižší úrovně to může být dostačující, ale pro ostatní manažery a asistenty určitě ne. U těchto kategorií ale samozřejmě platí jiná platová výměra.

4.3 Mzda crew membera ve Spojeném království

Výpočet mzdy ve Spojeném království se od výpočtu v České republice poněkud liší. Platí zde jiné podmínky pro odvod daně z příjmů i pro odvod národního pojištění, které již byly blíže vysvětleny v kapitole 2. Aby posléze bylo možné vypočtená data lépe porovnávat, musí se vždy jednat o výpočet mzdy stejného pracovníka, jako v České republice.

Předpokladem správného výpočtu je pracovní doba zaměstnance za měsíc ve výši 160 hodin. V McDonald's bývají zaměstnanci vypláceni každé dva týdny. Dostávají tedy dvě výplatní pásky měsíčně, kde mohou přehledně sledovat své odvody. Ukázka výplatní pásky je obsažena v příloze číslo 1 a 2. Frekvence vyplácení mezd se ale liší podnik od podniku. Pro účely výpočtu se však bude počítat mzda za celý měsíc, neboť se předpokládá, že každé dva týdny zaměstnanec odpracuje 80 hodin.

Tak jako u zaměstnance na stejné pozici v České republice, se bere v úvahu mzda, kterou crew member dostává za hodinu při nástupu na hlavní pracovní poměr. Ve Spojeném království je touto hodinovou mzdou mzda minimální, která pro zdaňovací období 2015/2016

činí 6,70 £⁷⁰. Při výpočtu se budou mzdy počítat v librách a po získání výsledku budou vynásobeny aktuálním měnovým kurzem⁷¹, aby zde byla možnost srovnání výše mezd s českými mzdami.

Pro účely výpočtu č. 4, který je obsažen v dílčí části 4.3.1, budou brány v úvahu následující předpoklady. Zaměstnanec tedy bude odvádět daň z příjmů ve výši 20 %, protože jeho mzda se pohybuje v kategorii, která podléhá nejnižšímu zdanění⁷². Na národní pojištění bude zaměstnanec odvádět 12 % z částky přesahující 155 £ týdně⁷³. Zaměstnanec si nenechává od zaměstnavatele srážet ze mzdy nic navíc. Zaměstnanec nemá dítě.

4.3.1 Výpočet číslo 4 (crew member bez daně)

Hodinová mzda = 6,70 £.

Odpracovaná doba = 160 hodin.

Hrubá mzda = 6,70 x 160 = 1 072 £.

Národní pojištění (12 % z 1 072 – 620 = 452) = 54,24 £.

Čistá mzda = 1 017,76 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Čistá mzda přepočtená = 34 963 Kč.

Tento výpočet tedy ukazuje částku, kterou obdrží zaměstnanec McDonald's v Londýně za měsíc, pokud se jedná o měsíc, ve kterém jeho kumulovaná hrubá mzda nepřesáhla nezdanitelné minimum. Zaměstnanec tedy v tomto případě nebude odvádět daň z příjmů.

V následujícím výpočtu č. 5, obsaženém v dílčí části 4.3.2, už bude základ daně překročen a zaměstnanci tedy bude strženo 20 % z částky přesahující 10 600 £. Při stejné výši hodinové mzdy a stejné odpracované době každý měsíc, by zaměstnanec přesáhl tuto hranici přibližně ke konci 10. měsíce zdaňovacího období. Tento měsíc by kumulovaná hrubá mzda dosáhla částky 10 720 £, což znamená povinnost odvést daň z příjmů z částky 120 £, která přesahuje danou hranici.

Výpočet č. 6, týkající se výpočtu mzdy crew membera s daní, je obsažen v dílčí části 4.3.3. Graf 4.1 poté zobrazuje vývoj daně z příjmů zaměstnance v jednotlivých měsících ZO.

⁷⁰ Minimální mzda dostupná z: <http://www.minimum-wage.co.uk/>.

⁷¹ Kurz libry k 27. únoru 2016 dostupný z: https://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp.

⁷² Daň v UK dostupné z: <http://www.studiumanglie.cz/prace-v-anglii/dane-v-anglii>.

⁷³ Daň z příjmu a národní pojištění dostupné z: Income tax a NI: <https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/articles/income-tax-and-national-insurance>.

4.3.2 Výpočet číslo 5 (crew member s daní v 10. měsíci ZO)

Hodinová mzda = 6,70 £.

Odpracovaná doba = 160 hodin.

Hrubá mzda = $6,70 \times 160 = 1\,072$ £.

Národní pojištění (12 % z 1 072 – 620 = 452) = 54,24 £.

Daň z příjmů FO (20 % ze 120) = 24 £.

Čistá mzda = 993,76 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Čistá mzda přepočtená = 34 139 Kč.

Z výpočtu vyplývá, že v 10. měsíci ZO bude mzda jen o něco menší než v případě výpočtu mzdy bez daně. Je to způsobeno pouze malou částkou, která přesahuje hranici, od které už je nutné platit daň. Tato hranice funguje místo slev na dani a je tak velmi přínosná pro zaměstnance s nižší mzdou nebo platem.

4.3.3 Výpočet číslo 6 (crew member s daní v dalších měsících ZO)

Hodinová mzda = 6,70 £.

Odpracovaná doba = 160 hodin.

Hrubá mzda = $6,70 \times 160 = 1\,072$ £.

Národní pojištění (12 % z 1 072 – 620 = 452) = 54,24 £.

Daň z příjmů FO (20 % z 1 1072) = 214,4 £.

Čistá mzda = 803,36 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Čistá mzda přepočtená = 27 598 Kč.

Jak je patrné z výpočtu, v dalších dvou měsících ZO bude zaměstnanec odvádět daň z příjmů ve výši 20 % z částky přesahující hranici nezdanitelného minima. Pokud tedy zaměstnanec zrovna nemá daňovou úlevu, je daň docela vysoká a po přepočtu na koruny dosahuje částky 7 365 Kč měsíčně. Stále je však čistá mzda několikanásobně vyšší než mzda za stejnou práci v České republice. Vše se ale musí zasadit do kontextu životních nákladů daných zemí, takže nakonec rozdíl nemusí být tak markantní, jak se na první pohled jeví.

Graf č. 4.1 Vývoj daně z příjmů crew membera za ZO 2015/16



Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtů mzdy.

4.4 Mzda manažera ve Spojeném království

Minimální mzda, kterou manažer může za svou práci získat, je zde mnohonásobně vyšší než v České republice. Proto úsilí vynaložené k získání této pozice, je posléze štědře odměněno. Nějakou dobu ale trvá, než se po zkouškách z obyčejného crew membera stane dobrý manažer. Je to způsobeno hlavně naprosto rozdílnou pracovní náplní a náhle nabytou zodpovědností za vedení restaurace a podřízených.

K výpočtu tady znovu poslouží zaměstnanec, který nemá žádné dítě, měsíčně odpracoval 160 hodin, nenechává si z platu srážet žádné ostatní srážky, platí klasické národní pojištění a v případě překročení nezdánitelného minima daň, odpovídající jeho platové kategorii. Manažer se stále vejde do platového rozmezí, pro které platí 20% sazba daně z příjmů.

Platy manažerů přepočtené na hodinu, začínají částkou 13,53 £. Pro účely následujících výpočtů se tedy použije tato částka. Pokud manažeři postupují dál a dostávají se na vyšší pozice, mohou získat až 32 £ za hodinu vykonávané práce.

V dílčí části 4.4.1 je možno vidět výpočet č. 7, kde je vypočtena mzda manažera v případě, že jeho příjmy nepřesáhly nezdánitelné minimum.

4.4.1 Výpočet číslo 7 (manažer bez daně)

Hodinová mzda = 13,53 £.

Odpracovaná doba = 160 hodin.

Hrubá mzda = $13,53 \times 160 = 2\,164,8$ £.

Národní pojištění ($12\% \text{ z } 2\,164,8 - 620 = 1\,544,8$) = 185,376 £.

Čistá mzda = 1 979,424 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Čistá mzda přepočtená = 67 999 Kč.

Výpočet manažerovy mzdy dokazuje, že se určitě vyplatí pracovat na této pozici. Na české podmínky je dosažená čistá měsíční mzda velmi vysoká. Takovou mzdu ale zaměstnanec bude pobírat pouze v měsících, kdy součet jeho hrubých mezd nepřesáhne nezdanitelné minimum.

Výpočet č. 8, který je obsažen v dílčí části 4.4.2, se bude týkat měsíce, ve kterém bude manažer poprvé platit daň z příjmů. Měsícem překročení hranice bude 5. měsíc zdaňovacího období, neboť kumulovaná hrubá mzda dosáhne výše 10 824 £ a překročí tedy nezdanitelné minimum o 224 £, ze kterých se bude odvádět 20% daň z příjmů.

4.4.2 Výpočet číslo 8 (manažer s daní v 5. měsíci ZO)

Hodinová mzda = 13,53 £.

Odpracovaná doba = 160 hodin.

Hrubá mzda = $13,53 \times 160 = 2\,164,8$ £.

Národní pojištění ($12\% \text{ z } 2\,164,8 - 620 = 1\,544,8$) = 185,376 £.

Daň z příjmů FO ($20\% \text{ z } 224$) = 44,8 £.

Čistá mzda = 1 934,624 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Čistá mzda přepočtená = 66 460 Kč.

V měsíci přesáhnutí nezdanitelného minima bude odvedená daň velice nízká. V dalších měsících již tak zanedbatelná nebude. Pro následující měsíc (6. měsíc zdaňovacího období) jsou podmínky výpočtu čisté mzdy naprosto stejné, bude se však odvádět 20% daň z příjmů z celé měsíční hrubé mzdy, což je patrné z příkladu č. 9, obsaženého v dílčí části 4.4.3.

4.4.3 Výpočet číslo 9 (manažer s daní v dalších měsících ZO)

Hodinová mzda = 13,53 £.

Odpracovaná doba = 160 hodin.

Hrubá mzda = $13,53 \times 160 = 2\,164,8$ £.

Národní pojištění (12 % z 2 164,8 – 620 = 1 544,8) = 185,376 £.

Daň z příjmů FO (20 % z 2 164,8) = 432,96 £.

Čistá mzda = 1 546,464 £.

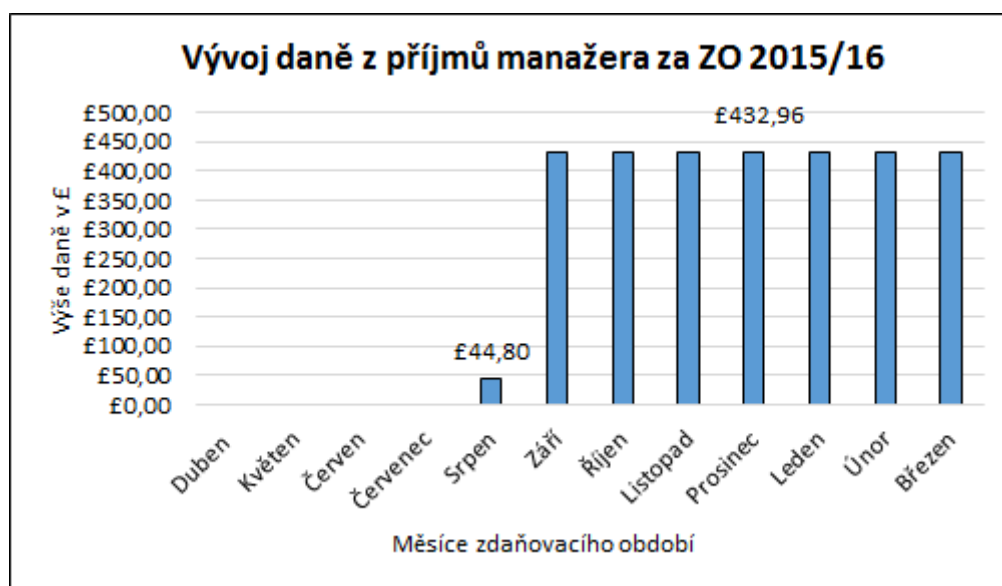
Kurz = 34,353 Kč/£.

Čistá mzda přepočtená = 53 126 Kč.

V dalších měsících tedy bude čistá mzda podstatně nižší, ale stále bude výsledná částka velmi vysoká, ve srovnání s výplatou manažera v České republice.

V následujícím grafu č. 3.2 je přehledně zobrazen vývoj daně z příjmů manažera ve zdaňovacím období 2015/2016.

Graf č. 3.2 Vývoj daně z příjmů manažera za ZO 2015/16



Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtů mzdy.

4.5 Náklady na život

Všechny předchozí výpočty zjistily výše čistých mezd pro jednotlivé pracovníky McDonald's, jak v České republice, tak ve Spojeném království, vždy za mírně lišících se

podmínek. Výsledné částky jsou sice jasné a srozumitelné, ale nejsou použitelné pro účely srovnání v jednotlivých zemích. Aby byla komparace skutečných výdělků možná, musí se vzít v úvahu i náklady na život v jednotlivých destinacích. Pro účely dalších výpočtů tedy musí být známy ceny základních statků a služeb, které jsou potřebné k životu v Ostravě, v Praze a v Londýně. Do výpočtů musí být zahrnuty všechny tři destinace, neboť výpočty mezd se týkaly přímo jich.

4.5.1 Ostrava

S Ostravou souvisí pouze jeden výpočet mzdy, ale i tak se musí vzít v úvahu životní náklady, které jsou spojeny s tamním životem, neboť jsou jiné než v Praze. Měly by být o něco nižší než v hlavním městě.

Začne se s náklady na bydlení. Zaměstnanec bude bydlet v malém bytě, který obsahuje jeden pokoj a větší místnost, která slouží jako kuchyň i obývací pokoj zároveň a koupelnu. Budou zde bydlet dva lidé, takže se celková výše nájemného bude dělit. Díky rychlé MHD člověk může bydlet i na okraji města a do centra se dostane během 30 - 40 minut. Zaměstnanec tedy bydlí v městské části Vítkovice. Obývá zde malý byt, jehož nájem činí 5 000 Kč⁷⁴ měsíčně bez cen energií a s nimi je to 7 000 Kč. Protože v bytě bydlí dva lidé, bude se nájem dělit a výsledná částka pro jednu osobu činí 3 500 Kč měsíčně. Při podepisování smlouvy musí nájemci počítat s vratnou kaucí ve výši 5 000 Kč.

Dále je potřeba znát částku, kterou zaměstnanec zaplatí za dopravu. Ostrava je rozdělena na 4 tarifní zóny. Zaměstnanec pracuje v centru Ostravy, takže by mu stačily zóny 1 a 3, ale jelikož je přikoupení zóny navíc stejně nákladné, jako jediná jízda tam s jízdenkami, může si zaměstnanec bez obav zakoupit všechny zóny. Cena jízdného za dlouhodobou jízdenku tedy činí 550 Kč měsíčně na základě ceníku⁷⁵ dopravního podniku Ostrava.

Dalším velkým měsíčním nákladem bude stravné. Je potřeba znát cenu stravného za měsíc na osobu, která si vaří doma z nakoupených zásob. Pro účely výpočtu se zaměstnanec bude stravovat pouze doma a ne v restauracích nebo rychlém občerstvení. Je to z důvodu toho, aby co nejvíce šetřil náklady na stravné. Podle průzkumu, nalezeného na internetu⁷⁶, utratí jedinec při výše uvedeném typu stravování 2 000 Kč měsíčně. Vypadá to ale nereálně a tak se přidá pro podmínky města Ostravy částka 200 Kč navíc. Celkové náklady na stravování v Ostravě budou pro účely výpočtu činit 2 200 Kč.

⁷⁴ Výše nájmu dostupná z: <http://ostrava-pronajmy.cz/vitkovice-prokopa-velikeho/dispozice-1-1/do-5000/byt-k-pronajmu-2682-3382/>.

⁷⁵ Ceník jízdného dostupný z: <http://www.dpo.cz/jizdne/ceny-jizdenek/265-dlouhodobu.html>.

⁷⁶ Průzkum dostupný z: <http://finexpert.e15.cz/kolik-dame-za-jidlo-mesicne-2000-korun-za-osobu>.

Kromě výše uvedených výdajů se ještě musí počítat s útratou navíc. Bez těchto výdajů by byl život pouze práce a domov a to by dlouhodobě nemohlo fungovat. Musí se tedy počítat i s částkou, která zahrnuje ostatní výdaje. Mohou to být výdaje na oblečení, kino, posezení s přáteli, koncerty, výlety nebo jakékoliv jiné věci. Do výpočtu tedy bude tato částka zahrnuta ve výši 1 000 Kč.

Výše uvedené údaje budou použity pro účely výpočtu č. 10, který je součástí dílčí části a) podkapitoly 4.5.1.

a) Výpočet číslo 10 (životní náklady crew membera v Ostravě)

Čistá mzda = 9 450 Kč.

Výdaje za byt = 3 500 Kč.

Výdaje za dopravu = 550 Kč.

Výdaje za stravu = 2 200 Kč.

Ostatní výdaje = 1 000 Kč.

Zůstatek celkem = 2 200 Kč.

Čistá mzda uvedena v tomto výpočtu byla převedena z výsledku výpočtu č. 1 a byla očištěna o výše uvedené výdaje. Z výsledku vyplývá, že měsíčně zaměstnanci zůstane 2 200 Kč, se kterými může libovolně naložit. Pro vytvoření finančních úspor je tato částka velmi nízká.

4.5.2 Praha

Následující dva výpočty se budou týkat mzdového ohodnocení zaměstnanců, které je běžné pro Prahu, proto se tedy musí vyčíslit životní náklady v Praze. Je to hlavní město České republiky, a proto zde jsou tyto náklady nejvyšší v celé zemi, ale budou zde i nejvyšší příjmy, takže ceny odpovídají.

Nejprve je potřeba zjistit cenu malého bytu stejných parametrů, které byly stanoveny v životních nákladech pro Ostravu. Ceny takových malých bytů se v Praze pohybují většinou v rozmezí 6 000 – 12 000 Kč za nájem, bez cen energií a poplatků, záleží ale na celkové výměře bytu a na lokalitě, ve které se byt nachází. Pro účely výpočtu bude zaměstnanec bydlet v Praze⁷⁷. Výše popsaný vybavený byt zaměstnanec bude stát 7 990 Kč za nájem a 2 000 Kč za energie, připojení k internetu už je součástí ceny nájemného. Pronájem bytu

⁷⁷ Výše nájmu dostupná z: <http://www.prazskereality.cz/pronajem-bytu-11-36m2-praha-5-kosire-nevybaveny-356651.html>.

bude tedy celkově stát 9 990 Kč a při obsazení 2 osobami jednotlivec zaplatí 4 995 Kč měsíčně.

Dalším důležitým výdajem, je výdaj na dopravu. V Praze si může každý člověk pořídit Open card, na kterou si může nahrát peníze a platit tak za dojíždění jednotlivě, nebo si může zakoupit měsíční jízdenku, která je vždy cenově výhodnější. Zaměstnanec tedy bydlí v Praze 5 a bude za práci dojíždět do centra města. Území Prahy je rozděleno na tarifní pásma P a 0. Tarifní pásmo P zahrnuje tramvaje, metro, autobusy vybraných linek, lanovku na Petřín a vybrané úseky železnice. Pásmo 0 je ještě rozděleno na pásma 0 a B, které zahrnují vybrané autobusové linky a vybrané úseky železnice. Aby se zaměstnanec mohl libovolně pohybovat po celém městě, bude si každý měsíc kupovat jízdenku zahrnující obě pásma. Tato měsíční jízdenka stojí podle ceníku dopravního podniku 550 Kč⁷⁸.

Dalším výdajem bude stravné. K výpočtu bude potřeba znát cenu stravného na osobu za měsíc, která se nestravuje v restauracích a rychlých občerstveních, ale připravuje si doma svačiny a vaří obědy. Cena stravného záleží na množství, které daný jedinec zkonsumuje a hlavně na kvalitě potravin. Pokud člověk pečlivě vybírá potraviny podle kvality, pozorně čte informace o složení napsané na etiketách a nekupuje nekvalitní zboží ve slevách, utratí za měsíc více. Podle průzkumu nalezeného na internetu utratí jedinec za stravné za měsíc 2 000 Kč a výše⁷⁹. Pro účely výpočtu bude brána v úvahu částka o něco vyšší než v Ostravě a to 2 500 Kč.

Výdaj na ostatní služby bude stejný jako v případě Ostravy, neboť ceny v kavárnách, kinech a dalších zařízeních jsou v obou městech prakticky stejné. Do výpočtu tedy bude tato částka zahrnuta ve výši 1 000 Kč.

Výše uvedené údaje budou použity pro účely výpočtu č. 11, který je součástí dílčí části a) podkapitoly 4.5.2.

a) Výpočet číslo 11 (životní náklady crew membera v Praze)

Čistá mzda = 11 991 Kč.

Výdaje za byt = 4 995 Kč.

Výdaje za dopravu = 550 Kč.

Výdaje za stravu = 2 500 Kč.

Ostatní výdaje = 1 000 Kč.

Zůstatek celkem = 2 946 Kč.

⁷⁸ Ceník jízdného dostupný z: <http://www.dpp.cz/jizdne-na-uzemi-prahy/>.

⁷⁹ Průzkum dostupný z: <http://finexpert.e15.cz/kolik-dame-za-jidlo-mesicne-2000-korun-za-osobu>.

Čistá mzda, která je výchozí částkou výpočtu, byla převedena z výpočtu č. 2. Následně byla očištěna o výdaje, které jsou pro život v Praze nezbytné. Disponibilní část čisté mzdy je v tomto případě o něco vyšší než při výkonu stejné pozice v Ostravě, ale stále je tato částka velmi nízká na to, aby bylo možno něco uspořít. Pro člověka s takovou výplatou je velmi složité platit neočekávané výdaje (např. rozbitá pračka, vytopený byt, atd.).

Výše uvedené náklady na život v Praze budou použity také pro účely výpočtu č. 12, který je součástí dílčí části b) podkapitoly 4.5.2.

b) Výpočet číslo 12 (životní náklady manažera v Praze)

Čistá mzda = 19 295 Kč.

Výdaje za byt = 4 995 Kč.

Výdaje za dopravu = 550 Kč.

Výdaje za stravu = 2 500 Kč.

Ostatní výdaje = 1 000 Kč.

Zůstatek celkem = 10 250 Kč.

Výchozí částka výpočtu byla převedena z výsledku výpočtu č. 3 a následně očištěna o životní náklady. Výsledná částka je v tomto případě vyšší než v předchozích výpočtech, neboť se jedná o pozici manažera. Disponibilní část příjmu může být rozdělena do životních nákladů a zvýšila by tak životní úroveň zaměstnance (např. dražší a lepší byt). Z této částky už je možné vytvořit určitou finanční úsporu pro případ nečekaných výdajů.

4.5.3 Londýn

Londýn je hlavní město Spojeného království, a proto jsou životní náklady v tomto městě zákonitě nejvyšší z celé země, ale nejvyšší jsou zde i mzdy a platy, takže ve výsledku život tam není vůbec špatný.

Nejzákladnější platbou, o kterou zaměstnanci snižují svou mzdu, je nájemné a s ním související platby za elektrickou energii, plyn, vodu, obecní poplatek a internetové připojení. V Londýně existuje mnoho různých druhů ubytování, tak jako v každém jiném městě, ale pro účely dalších výpočtů bude zaměstnanec bydlet v bytě. Ceny bytů v Londýně mohou být různé. Základním kritériem pro výši nájmu je zóna, ve které se nemovitost nachází. Nejnákladnější jsou byty v zóně 1, v zóně 2 jsou levnější a tak se ceny bytů postupně snižují, podle vzdálenosti od centra města. Ačkoliv se to nemusí zdát, tak již v zóně 2 se dají nalézt

byty cenově přijatelné, stejně to platí i pro zónu 3 a navíc je to odtud velmi blízko do centra. Nájemník také musí počítat se zálohou na bydlení, kterou zaplatí při podepisování nájemní smlouvy, která je většinou ve výši jednoho měsíčního nájmu. Byt, který bude sloužit pro výpočty je jednopokojový se spojeným obývacím pokojem a kuchyní a obsahuje koupelnu. V zónách 2 a 3 se cena měsíčního nájmu pohybuje okolo 600 £ měsíčně⁸⁰. V bytě bydlí dvě osoby a nájem se tedy dělí. Nájem na osobu se všemi poplatky spojenými s bydlením bude stanoven ve výši 320 £.

Jako druhý životně důležitý výdaj je výdaj na dopravu. Obvykle totiž lidé z okolních zón dojíždějí do centra za prací, takže dlouhodobé jízdné je nezbytné. V Londýně funguje Oyster card, jejíž cena pořízení činí 5 £ a zákazník si na ni může vložit libovolnou peněžní částku nebo koupit dlouhodobou jízdenku. Jízdenka platí na všechny druhy přepravy, což může být metro, autobusy, železnice a síť DLR. Zaměstnanec bydlí v zóně 3 a pracuje v zóně 1. Cena jeho měsíčního jízdného podle ceníku dopravní společnosti v zónách 1-3 bude 146 £⁸¹. Cena dopravy je zde tedy velice vysoká, zaměstnanec už totiž nemůže pobírat žádnou slevu.

Dalším nezbytným výdajem je částka, kterou zaměstnanec utratí měsíčně za stravování. Pokud zaměstnanec pracuje v podnicích, kde se zpracovávají a prodávají pokrmy, může je většinou konzumovat zdarma. Pro účely výpočtu si však zaměstnanec bude vařit sám. Pokud by se počítalo s variantou stravování po restauracích, bylo by to velmi nákladné. Ceny za pokrmy v restauracích totiž začínají částkou 10 £, ale mohou být o hodně vyšší. Pokud člověk bude v Londýně za stravu hodně šetřit, může vyjít s částkou začínající na 45 £ měsíčně⁸², ale to zaměstnanec, jehož mzda byla vypočtena dříve, nemusí. Ve výpočtu se bude počítat s útratou 120 £ měsíčně za jídlo.

Stejně jako v předchozím případě, bude ze mzdy odečtena každý měsíc i částka, vyčleněná na ostatní výdaje. Protože je v Londýně cenová hladina vyšší než v Praze, bude se počítat pouze s minimální částkou a to 1 500 Kč, což je o 500 Kč víc, než v případě českého zaměstnance. Po přepočtu na libry a následném zaokrouhlení se objevuje částka 50 £.

Již jsou známy výdaje na život ve všech třech zkoumaných městech. Pro lepší přehlednost byly údaje sestaveny do následující tabulky č. 4.1.

⁸⁰ Výše nájmu v Londýně dostupná z: <http://www.rightmove.co.uk/property-to-rent/find.html?locationIdentifier=REGION%5E92828&maxPrice=700&minBedrooms=0&maxBedrooms=0&displayPropertyType=flats&oldDisplayPropertyType=flats&radius=20.0&googleAnalyticsChannel=renting>.

⁸¹ Ceník dostupný z: <http://content.tfl.gov.uk/adult-fares.pdf>.

⁸² Dostupné z: <http://www.lochneska.cz/stehovani-do-anglie>.

Tabulka č. 4.1 Životní náklady v jednotlivých oblastech v Kč

Životní náklady			
Destinace	Ostrava	Praha	Londýn
Ubytování	3 500 Kč	4 995 Kč	10 993 Kč
Doprava	550 Kč	550 Kč	5 016 Kč
Strava	2 200 Kč	2 500 Kč	4 123 Kč
Ostatní výdaje	1 000 Kč	1 000 Kč	1 500 Kč
Celkem	7 250 Kč	9 045 Kč	21 632 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě výše uvedených údajů.

Výše uvedené náklady na život v Londýně budou použity pro účely výpočtu č. 13, který je součástí dílčí části a) podkapitoly 4.5.3.

a) Výpočet číslo 13 (životní náklady crew membera v Londýně bez daně)

Čistá mzda = 1 017,76 £.

Výdaje za byt = 320 £.

Výdaje za dopravu = 146 £.

Výdaje za stravu = 120 £.

Ostatní výdaje = 50 £.

Zůstatek celkem = 381,76 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Zůstatek přepočtený = 13 115 Kč.

Výchozí částka výpočtu byla převedena z výsledku výpočtu č. 4 a očištěna o výdaje nezbytné pro život v Londýně. I přesto, že se jedná o nejnižší pozici v McDonald's, je dosažený disponibilní příjem několikrát vyšší než v případě stejné pozice v rámci České republiky. Zaměstnanec je schopen z těchto zbývajících peněz něco ušetřit, nebo si může dopřát kvalitnější jídlo či lepší bydlení.

Výše uvedené náklady na život v Londýně budou rovněž použity pro účely výpočtu č. 14, který je součástí dílčí části b) podkapitoly 4.5.3.

b) Výpočet číslo 14 (životní náklady crew membera v Londýně s daní v 10. měsíci ZO)

Čistá mzda = 993,76 £.

Výdaje za byt = 320 £.

Výdaje za dopravu = 146 £.

Výdaje za stravu = 120 £.

Ostatní výdaje = 50 £.

Zůstatek celkem = 357,76 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Zůstatek přepočtený = 12 290 Kč.

Čistá mzda, která je stěžejní pro výpočet příkladu, byla převedena z výsledku výpočtu č. 5 a následně očištěna o životní náklady. Jedná se o částku, kterou zaměstnanec získá v měsíci, kdy jeho kumulovaná hrubá mzda přesáhne hranici nezdanitelného minima a tudíž je vypočtená daň velmi malá. Disponibilní příjem je tedy i bez daně dostatečně vysoký.

Výše uvedené náklady na život v Londýně budou také použity pro účely výpočtu č. 15, který je součástí dílčí části c) podkapitoly 4.5.3.

c) Výpočet číslo 15 (životní náklady crew membera v Londýně s daní v dalších měsících ZO)

Čistá mzda = 803,36 £.

Výdaje za byt = 320 £.

Výdaje za dopravu = 146 £.

Výdaje za stravu = 120 £.

Ostatní výdaje = 50 £.

Zůstatek celkem = 167,36 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Zůstatek přepočtený = 5 750 Kč.

Čistá mzda, která byla použita jako výchozí k tomuto výpočtu, byla převedena z výpočtu č. 6 a následně očištěna o životní náklady. Výsledná částka je v tomto případě nižší, neboť byla očištěna o plnou daň. Zaměstnanec tedy obdrží v posledních dvou měsících ZO nižší disponibilní příjem než v předchozí části roku, ale stále mu něco zůstane. V předchozích měsících by tedy měl tvořit rezervu, kterou by následně mohl použít v měsících, kdy musí platit celou výši daně z příjmů.

Pro následující výpočet č. 16, který je součástí dílčí části d) podkapitoly 4.5.3, byly rovněž použity již známé náklady na život v Londýně.

d) Výpočet číslo 16 (životní náklady manažera v Londýně bez daně)

Čistá mzda = 1 979,424 £.

Výdaje za byt = 320 £.

Výdaje za dopravu = 146 £.

Výdaje za stravu = 120 £.

Ostatní výdaje = 50 £.

Zůstatek celkem = 1 343,424 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Zůstatek přepočtený = 46 151 Kč.

Výchozí částka tohoto výpočtu byla převedena z výpočtu č. 7 a následně očištěna o náklady spojené s životem v Londýně. V případě manažera je disponibilní příjem velmi vysoký. Zaměstnanec je schopen vytvořit si finanční rezervu pro měsíce, kdy bude platit daň a disponibilní příjem bude výrazně nižší. Pokud má dostatečně našetřeno, může uvažovat o lepším bydlení, kvalitnějších potravinách nebo kvalitnějším společenském životě (např. může vícekrát navštěvovat kina, divadla, může jezdit na výlety, atd.).

Pro následující výpočet č. 17, který je součástí dílčí části e) podkapitoly 4.5.3, byly rovněž použity již známé náklady na život v Londýně.

e) Výpočet číslo 17 (životní náklady manažera v Londýně s daní v 5. měsíci ZO)

Čistá mzda = 1 934,624 £.

Výdaje za byt = 320 £.

Výdaje za dopravu = 146 £.

Výdaje za stravu = 120 £.

Ostatní výdaje = 50 £.

Zůstatek celkem = 1 298,624 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Zůstatek přepočtený = 44 612 Kč.

Výchozí částka tohoto výpočtu byla převedena z výpočtu č. 8 a následně očištěna o životní náklady. Výsledná čistá mzda je v tomto případě snížena o nejnížší možnou daň. Tato daň se prakticky nedotkne výše disponibilního příjmu, zaměstnanec je tedy v tomto případě stále schopen vytvořit velkou finanční úsporu, která může být užitečná při neočekávaných výdajích anebo může sloužit k čerpání v měsících, kdy bude zaměstnanec muset zaplatit daň z příjmů v plné výši.

Pro následující výpočet č. 18, který je součástí dílčí části f) podkapitoly 4.5.3, byly rovněž použity již známé náklady na život v Londýně.

f) Výpočet číslo 18 (životní náklady manažera v Londýně s daní v dalších měsících ZO)

Čistá mzda = 1 546,464 £.

Výdaje za byt = 320 £.

Výdaje za dopravu = 146 £.

Výdaje za stravu = 120 £.

Ostatní výdaje = 50 £.

Zůstatek celkem = 910,464 £.

Kurz = 34,353 Kč/£.

Zůstatek přepočtený = 31 277 Kč.

Čistá mzda, která je základem tohoto výpočtu, byla převedena z výsledné částky výpočtu č. 9 a poté očištěna o životní náklady. Výsledný disponibilní příjem je i v případě plné výše daně z příjmů vysoký. Zaměstnanec si může dovolit vytvářet finanční rezervu nebo zvýšit svou životní úroveň zvýšením nákladů na život. Ze zkoumaných pozic, je na tom pozice manažera v McDonald's ve Spojeném království nejlépe, neboť jeho disponibilní příjem je ve všech případech nejvyšší.

4.6 Dílčí shrnutí

V této kapitole byly provedeny výpočty jednotlivých mezd zaměstnanců a následně byly tyto mzdy zasazeny i do kontextu životních nákladů daných zemí. Ze získaných částek vyplynulo, že v rámci České republiky jsou na tom nejhůř zaměstnanci crew v Ostravě, neboť částka po odečtení všech nákladů spojených s životem v daném městě, je i tak nejnižší. A pokud se srovnává Česká republika a Spojené království, tak v tomto případě jsou na tom zaměstnanci ve Spojeném království lépe na obou zkoumaných pozicích.

5. Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jestli je výhodnější pracovat pro společnost McDonald's v České republice, ve Spojeném království nebo jestli v odměňování v těchto dvou státech nebude žádný rozdíl.

Pro účely komplexního podání problematiky byl ve druhé kapitole objasněn teoretický základ potřebný k řešení problému.

Třetí kapitola obsahovala charakteristiku společnosti McDonald's z hlediska historie a současného stavu podniku ve světě, ve Spojeném království a v České republice.

Z výpočtů mezd provedených ve čtvrté kapitole vyšlo najevo, že za stejnou práci, ať už na pozici crew membera nebo na pozici manažera, jsou zaměstnanci lépe ohodnoceni ve Spojeném království. Hlavním důvodem tohoto rozdílu je výše minimální mzdy. V České republice zaměstnanci crew pobírají mzdu, která je vyšší než mzda minimální, ale i tak zdaleka nedosahuje výše minimální mzdy, kterou pobírají zaměstnanci na stejné pozici ve Spojeném království.

Výsledné částky samotné, by ale nebylo možné srovnávat, neboť výše cen statků a služeb je v obou zemích různá, a proto byly zjištěny průměrné životní náklady v obou státech. I přes vysoké ceny ubytování, stravy i dopravy ve Spojeném království se ukázalo, že crew memberovi i manažerovi zůstane více peněz na útratu v této zemi než v České republice.

Pro všechny výpočty uvedené v práci byl použit jednotný kurz 1 GBP = 34,353 CZK ke dni 27. 1. 2016.

Do srovnání se nezahrnovaly náklady spojené se samotnou cestou do Spojeného království.

Z průzkumu tedy vyplývá, že zaměstnanci si mnohem rychleji ušetří na vytoužené statky nebo služby ve Spojeném království než u nás. Kdyby se tedy vyskytla situace, že se člověk stane zaměstnancem ve společnosti McDonald's, může zvážit, jestli by pro něj nebylo výhodnější tuto práci vykonávat ve Spojeném království, konkrétně v Londýně. Toto místo nepředstavuje výhodu pouze v objemu dosažené mzdy, ale umožňuje zaměstnanci i aktivní kontakt s anglickým jazykem, který následně může výrazně zvýšit šance na jeho přijetí na nějakou lepší pozici v České republice.

Práce může být využitelná jak pro studenty mající zájem o práci v zahraničí během studia, tak pro čerstvé absolventy vysokých škol.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 624 s. ISBN 978-80-7263-922-9.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Daň z příjmů 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 600 s. ISBN 978-80-7478-737-9.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.

SHELLEKENS, Marnix, ed. *European Tax Handbook 2015*. Amsterdam: IBFD, 2015. 1044 s. ISBN 978-90-8722-313-7.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2015*. 18. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.

Elektronické zdroje

Byty nabízené v Ostravě [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.ostrava-pronajmy.cz

Cafeteria systém [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.absolutin.cz

Ceny nájmu bytů v Londýně [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.rightmove.co.uk

Ceny nájmu bytů v Praze [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.prazskereality.cz

Dopravní podnik Ostrava [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.dpo.cz

Dopravní podnik Praha [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.dpp.cz

Dotazník zkoumající výdaje na stravné v ČR [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.finexpert.e15.cz

Druhy mezd. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Mzda>

Funkce mezd, vývoj minimální mzdy [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.finance.cz

Historie společnosti, nabízené pozice v České republice [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.mcdonalds.cz

Historie společnosti, nabízené pozice ve Spojeném království [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.mcdonalds.co.uk

Informace o daních a národním pojištění [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.studiumanglie.cz

Kurz měn [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.cnb.cz

Minimální mzda ve Spojeném království [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.minimum-wage.co.uk

Minimální mzda ve Spojeném království [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.moneyadviceservice.co.uk

Organizační schéma pracovníků [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.ourlounge.co.uk

Zaměstnanecké benefity [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.ipodnikatel.cz

Zákon o dani z příjmů fyzických osob [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: www.business.center.cz

Seznam zkratek

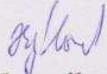
DPFO	Daň z příjmů fyzických osob
DLR	Docklands Light Railway (bezobslužná lehká kolejová doprava)
FO	Fyzická osoba
HM	Hrubá mzda
Ltd.	Limited (forma společnosti, jako s. r. o. u nás)
NINo	National Insurance Number (číslo národního pojištění)
P	Příjmy
PAYE	Pay as you earn (plat' podle toho, kolik vyděláváš)
SHM	Superhrubá mzda
SZP	Sociální a zdravotní pojištění
UK	United Kingdom (Spojené království)
V	Výdaje
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZM	Základní mzda
ZO	Zdaňovací období
ZP	Zákoník práce
ZTP/P	Zvlášť těžké postižení s průvodcem (typ průkazu osoby zdravotně postižené)

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6. 5. 2016


Veronika Hýlová

Seznam příloh

- Příloha č. 1* Náhled do zaměstnaneckého systému Our Lounge, sekce My Schedule, přehled týdne
- Příloha č. 2* Náhled do zaměstnaneckého systému Our Lounge, sekce My Stuff, přehled zaměstnance a jeho vykonané kurzy
- Příloha č. 3* Ukázka zaměstnanecké uniformy McDonald's ve Spojeném království
- Příloha č. 4* Ukázka výplatní pásky crew membera, který odvádí daň
- Příloha č. 5* Ukázka výplatní pásky crew membera, který neodvádí daň